

博士学位請求論文

保育者における結婚・出産後の就業継続のライフコース展望
に関する研究

Research on The Life Course Expectations of Continuing Employment
after Marriage and Childbirth among Child-care Workers.

若尾良徳

論文の要旨

現在、保育者の離職が問題となっているが、その主な理由の一つとして結婚・出産退職がある。保育現場の労働条件や職場環境のため結婚・出産後の仕事と家庭の両立が難しいために結婚・出産後に退職している者がいる一方で、結婚・出産退職のライフコースを希望する保育者が多いことが明らかになっている。結婚・出産後に自ら望んで離職していくのであれば、労働条件や職場環境を改善したとしても離職問題は解決しない。そこで、本研究では、保育者の結婚・出産後のライフコース展望に注目し、養成校学生および現職保育者における結婚・出産後の就業継続に関するライフコース展望の実態とそれに影響する要因を明らかにした上で、養成教育や保育者の研修についてライフコース展望へのアプローチの必要性を明らかにすることを目的とした。

研究 1 では、2010 年代における養成校学生および現職保育者のライフコース展望の実態、およびライフコース展望と保育者効力感との関連を検討した。その結果、養成校学生および私立の保育者においては、およそ半数が結婚・出産退職のライフコースを望んでいることが明らかになった。国公立の保育者においては、結婚・出産退職のライフコースを希望するのはおよそ 3 割で、およそ半数が定年まで継続を希望していた。ライフコース展望と保育者効力感には関連がみられなかった。

研究 2 においては、養成校学生のライフコース展望と保育職の仕事イメージとの関連を検討した。その結果、養成校学生のライフコース展望は、保育職の仕事イメージと関連していないことが明らかになった。

研究 3 では、現職保育者を対象に結婚後に保育職を継続するのにどのような困難があるのかについて調査した。その結果、結婚後に保育職を継続するにあたって、勤務時間・休日、業務負担、給与水準といった労働条件、周囲に迷惑をかける心配といった職場環境、さらに両立・協力、出産・育児といった仕事と家庭の両立が問題になると考えられていた。

研究 4 では、現職保育者を対象に、ライフコース展望の変化およびライフコース展望と結婚後の保育職継続困難感との関連を検討した。その結果、ライフコース展望は、全体のおよそ 3 分の 2 が養成校卒業時から変化していなかった。結婚・出産退職を希望する者は、定年まで継続を希望する者に比べて、結婚後に保育職を継続するに「精神的・身体的負荷」が問題になると考えていることが明らかになった。

研究 5 では、2010 年代から 2020 年代における養成校学生のライフコース展望の変化の

実態、およびライフコース展望に影響する要因を検討した。2020年代における養成校学生の保育職継続希望は、2010年代に比べて、結婚・出産退職希望が減少し、定年まで継続希望が増加していた。幼少期に保育所に通った経験や平等主義的性役割態度が定年まで継続を希望させる要因となっていた。

研究6では、2010年代から2020年代における現職保育者のライフコース展望の変化の実態、およびライフコース展望に影響する要因を検討した。2020年代における現職保育者の保育職継続希望は、2010年代に比べて、結婚・出産退職希望が減少し、ある程度の年数または自分なりのタイミングで退職希望が増加していた。保育者のライフコースに関して妊娠出産に関連する困難さの認識は、定年まで継続より結婚・出産退職を希望させる要因となっていた。勤務時間の融通、給与水準の高さは、結婚・出産退職より定年まで継続を希望させる要因となっていた。さらに、保育者の低評価や成長の認識は、保育職以外に再就職を希望させる要因となっていた。

研究7では、ライフコース展望が結婚・出産後の保育職継続とどのように関連するか、また職場環境や労働条件がライフコース展望にどのように影響するかを保育者へのインタビュー調査から検討した。その結果、保育者が結婚・出産後に離職または継続を選択するにあたって、本人がそれまでに希望していたライフコース展望が大きく影響していることが明らかになった。一方で、長時間労働や職務上のストレスは、定年まで継続希望から、結婚・出産退職希望にライフコース展望を変化させていた。また、結婚・出産後の離職に影響する要因として、結婚・出産退職慣行、自分の子どもを自分で育てたいという意識や三歳児神話、配偶者の都合などがみられた。結婚・出産後の継続にする要因として、結婚・出産後も続ける雰囲気や経済的な要因などがみられた。

研究8では、保育現場の管理職にインタビューを行い、保育職の継続のためにどのような支援が必要と考えているのかについて調査した。その結果、保育現場の園長は、保育職が継続していくために必要な支援として、労働条件の改善、職場環境の改善、キャリア支援が必要と考えて、様々な取り組みをしていることが明らかになった。

保育者が結婚・出産後も長く保育職を続けるためには、養成教育、現職研修を通して保育者のライフコース展望に対するアプローチが必要であることを議論した。養成教育においては、子どもの育ちについての正しい知識の定着、ジェンダーの視点からのキャリア教育、保育者の評価、成長を実感できる教育が必要であることを提唱した。保育者の研修においては、保育の仕事と私生活の両側面からのキャリア設計支援が必要であることを提唱

した。また、保育者の評価を高めることの必要性について議論した。

英文要旨

Currently, child-care worker turnover is a problem, and one of the main reasons for this is marriage and childbirth resignation. While some childcare workers leave the workforce after marriage or childbirth because they find it difficult to balance work and family life after marriage or childbirth due to the working conditions and work environment in the childcare workplaces, it is clear that many childcare workers wish to take a life course of marriage and childbirth retirement. If they leave the workforce of their own choice after marriage and childbirth, then the problem of job separation will not be solved even if working conditions and the workplace environment are improved. Therefore, this study focused on the life course prospects of child-care workers after marriage and childbirth, and clarified the actual situation and factors influencing the life course prospects of training school students and child-care workers with regard to continuing employment after marriage and childbirth, and highlights the need for an approach that encourages people to consider life course prospects with regard to training education and the training of child-care workers.

In Study 1, the life course prospects of training school students and child-care workers in the 2010s were investigated, as well as the relationship between the life course prospects and their sense of child-care worker efficacy. The results revealed that approximately half of the training school students and private child-care workers desired a life course of resignation from marriage and childbirth. Among national and public child-care providers, approximately 30% wished to take a life course of resignation from marriage and childbirth, and approximately half wished to continue until they reached retirement age. No relationship was found between the life course prospects and childcare worker efficacy.

In Study 2, the relationship between the life course prospects of training school students and their job images in the childcare profession was examined. The results showed that the life course prospects of training school students were not related to their job images in the childcare profession.

Study 3 investigated the difficulties in continuing to work in child-care after marriage among child-care workers. The results showed that the working conditions such as 'working

hours and holidays', 'workload' and 'salary level', the work environment such as 'worry about inconveniencing others', and the work-family balance such as 'compatibility and cooperation' and 'childbirth and childcare' were considered to be problems in continuing in the childcare profession after marriage.

Study 4 examined changes in life course prospects and the relationship between life course prospects and difficulties in continuing in the childcare profession after marriage among child-care workers. The results showed that life course prospects had not changed since graduation for approximately two-thirds of all respondents. It was found that those wishing to take resignation from marriage and childbirth considered the 'mental and physical load' to be more problematic for continuing in the childcare profession after marriage than those wishing to continue until retirement.

Study 5 examined the actual changes in the life course prospects of training school students from the 2010s to the 2020s and the factors influencing these prospects. Compared to the 2010s, training school students in the 2020s wished to take resignation from marriage and childbirth less and wished to continue until they reached retirement age more. The experience of attending day-care centres in childhood and egalitarian gender-role attitudes were factors that took into account the wish to continue until reaching retirement age.

In Study 6, the actual changes in the life course prospects of child-care workers from the 2010s to the 2020s, and the factors influencing their life course prospects, were examined: Compared to the 2010s, child-care workers in the 2020s wished to take resignation from marriage and childbirth less and wished to retire after some number of years or in their own way. The perception of difficulties related to pregnancy and childbirth among child-care workers was a factor in wishing to take resignation from marriage and childbirth rather than continue until retirement. Flexibility of working hours and high salary levels were factors that took into account the wish to continue until reaching retirement age rather than resignation from marriage and childbirth. Furthermore, low evaluation and perceived growth of childcare workers were factors that made them wish to take up a new job outside the childcare profession.

Study 7 examined how life course prospects are related to continuation in the childcare profession after marriage and childbirth, and how the work environment and working

conditions affect life course prospects, based on interviews with childcare workers. The results revealed that the life course prospects that the childcare worker had previously wished to take had a significant influence on their choice to leave or continue in childcare after marriage and childbirth. On the other hand, long working hours and job stress changed their life course prospects from wishing to continue until retirement to wishing to resignation from marriage and childbirth. Factors influencing resignation from marriage and childbirth included the custom of resignation from marriage and childbirth, the desire to raise one's own children by oneself, the myth of the three-year-old child, and the convenience of the spouse. Factors influencing continuation after marriage and childbirth included the atmosphere of continuation after marriage and childbirth and economic factors.

In Study 8, interviews were conducted with the managers of kindergartens and certified childcare centres to find out what kind of supports they considered necessary for the continuation of the childcare workforce. The results revealed that the managers consider that improvement of working conditions, improvement of the work environment and career support are necessary as support for the continuity of child-care worker.

It was discussed that in order for child-care workers to continue in the child-care profession long after marriage and childbirth, the approaches to life course prospects of child-care workers are necessary through training education and child-care worker training. In training education, it was proposed that correct knowledge of children's upbringing be established, career education from a gender perspective, and education that enables child carers to evaluate and feel their growth. In training of child carers, it was proposed that support for career design from both the aspects of child care work and private life is necessary. The need to enhance the evaluation of child carers was also discussed.

キーワード：保育者 保育者養成 ライフコース展望 結婚・出産退職

目次

はじめに	1
本研究の構造	2
第 1 章 保育者の就業の現状と課題	4
第 1 節 保育職の現状	4
第 2 節 保育者の離職の現状	7
第 3 節 保育者の離職理由	9
第 4 節 保育者の労働条件	14
第 2 章 女性のライフコースと性別役割分業意識	18
第 1 節 女性の就業の現状	18
第 2 節 女性のライフコースに関する意識の変化	21
第 3 節 女性のライフコース展望に影響する要因	25
第 3 章 保育者のライフコースに関する意識	26
第 1 節 保育者の性別役割分業の意識	26
第 2 節 保育者のライフコース展望に関する先行研究	26
第 3 節 保育者のライフコース展望の課題	30
第 4 章 保育者のワーク・ライフ・バランス	32
第 1 節 ワーク・ライフ・バランスとライフコース展望	32
第 2 節 保育者のワーク・ライフ・バランスに関する先行研究	33
第 5 章 本研究の目的	34
第 1 節 保育者のライフコース展望の検討の必要性	34
第 2 節 本研究の目的	35
第 6 章 研究 1：保育者のライフコース展望の実態，および保育者効力感との関連	38
第 1 節 問題	38
第 2 節 目的	39
第 3 節 方法	39
第 4 節 結果	42
第 5 節 考察	49
第 7 章 研究 2：養成校学生におけるライフコース展望と保育職の仕事イメージとの関連	

第 1 節	問題	51
第 2 節	目的	51
第 3 節	方法	52
第 4 節	結果	54
第 5 節	考察	57
第 8 章	研究 3：現職保育者における結婚後の保育職継続困難感	59
第 1 節	問題	59
第 2 節	研究目的	59
第 3 節	方法	60
第 4 節	結果	61
第 5 節	考察	67
第 9 章	研究 4：現職保育者におけるライフコース展望と結婚後の保育職継続困難感との 関連	71
第 1 節	問題	71
第 2 節	目的	71
第 3 節	方法	72
第 4 節	結果	74
第 5 節	考察	86
第 10 章	研究 5：2020 年代における養成校学生のライフコース展望の実態およびそれに 影響する要因	90
第 1 節	問題	90
第 2 節	目的	91
第 3 節	方法	91
第 4 節	結果	93
第 5 節	考察	101
第 11 章	研究 6：2020 年代における現職保育者のライフコース展望の実態およびそれに 影響する要因	103
第 1 節	問題	103
第 2 節	目的	104
第 3 節	方法	104

第4節	結果	108
第5節	考察	126
第12章	研究7：ライフコース展望と結婚・出産後のライフコース選択の関連	130
第1節	問題	130
第2節	目的	130
第3節	方法	130
第4節	結果と考察	135
第5節	まとめ	142
第13章	研究8：結婚・出産後に保育職を継続するための園長の配慮や支援	144
第1節	問題	144
第2節	目的	144
第3節	方法	144
第4節	結果と考察	146
第5節	まとめ	149
第14章	総合考察	151
第1節	結果のまとめ	151
第2節	2010年代から2020年代の保育者のライフコース展望の変化	154
第3節	保育者のライフコース展望に関連、影響する要因	158
第4節	保育者の継続のために求められる対策	164
おわりに	170
引用文献	173
資料	183

はじめに

近年、保育の需要が高まるなかで、保育者（保育士、幼稚園教諭、保育教諭）不足が深刻な問題となっている。保育者不足の主な要因として、保育者の離職率が高いことがある。保育者の離職を防ぐにはどのようなアプローチが有効であろうか。保育者の離職理由には、労働時間や給料などの労働条件、人間関係や雰囲気などの職場環境に加えて、結婚や出産が多く挙げられている。これまで保育者の離職に関して労働条件や職場環境の問題については様々な研究や指摘がなされてきたが、結婚・出産退職の問題についてはほとんど注目されてこなかった。

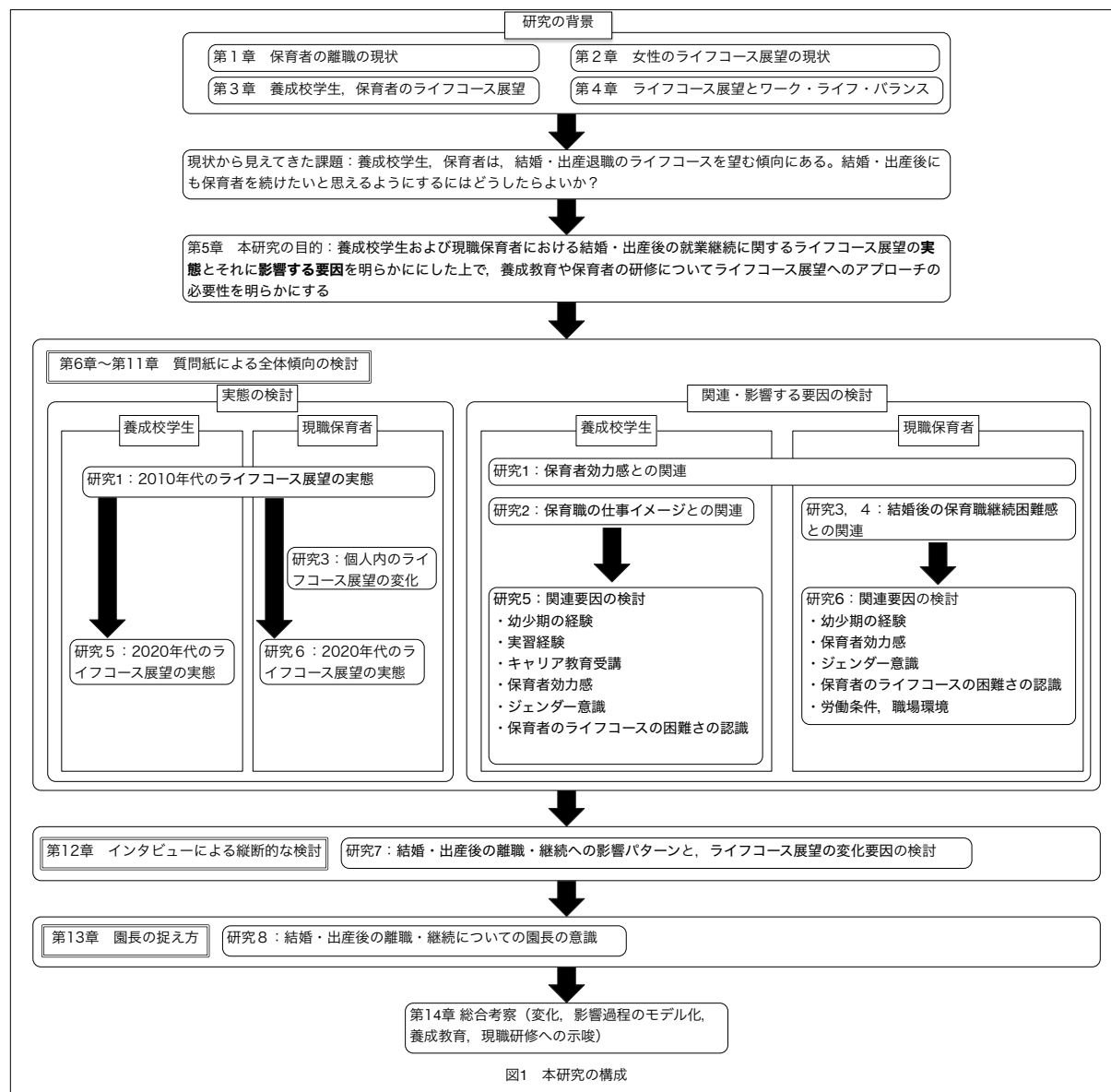
結婚・出産退職に関して、現代の女性は、結婚・出産後も仕事を継続するライフコースが多数派になりつつある。しかし、未婚女性が希望するライフコースは、現在でも仕事と家庭を両立するよりも、結婚・出産後に退職するコースを望む者の方が多い。保育者のライフコース展望に関しては、養成校学生や保育者の半数以上が結婚・出産退職のライフコースを望んでいることが多くの研究で示されている。養成教育の現場でも、保育者養成校の学生から、「結婚したら（自分の子どもが生まれたら）保育者を辞めたい」という言葉をしばしば耳にする。すなわち、結婚や出産を機に自らの希望で退職する保育者が少なくなると考えられる。したがって、保育者の離職を理解し、継続を促していくためためには、養成校学生や保育者における結婚・出産後のライフコース展望にアプローチすることが必要である。

そこで、本研究は、養成校学生および現職保育者のライフコース展望について、次の4つ問いについて検討する。第1に、養成校学生および現職保育者がどのようなライフコース展望を持っており、近年の変化はどうか、第2に、養成校学生および現職保育者のライフコース展望に影響を与える要因にはどのようなものがあるか、第3に、現職保育者の離職や継続にどのような要因が影響するか、第4に、第1～第3の問いを踏まえると、養成教育や保育者の研修への示唆として何が提案できるか、といった点である。

すなわち、本研究では、保育者のライフコース展望に焦点を当てて、養成校学生および現職保育者における結婚・出産後の就業継続に関するライフコース展望の実態とそれに影響する要因を明らかにした上で、養成教育や保育者の研修についてライフコース展望へのアプローチの必要性を明らかにすることを目的とする。

本研究の構造

本研究全体の構造を図1に示した。



第1章から第4章では、保育者の離職の現状、女性のライフコース展望の現状、養成校学生と保育者のライフコース展望、ライフコース展望とワーク・ライフ・バランスについて、先行研究や調査資料等を基に検討した。そこから、養成校学生および現職保育者は、結婚・出産退職のライフコースを望む傾向があり、それが離職の要因になっているという課題が浮かび上がってきた。

第5章では、本研究の養成校学生および現職保育者のライフコース展望について、本研

究の問いを整理し、本研究の目的を示した。

第 6 章から第 11 章では、質問紙調査を通して、ライフコース展望の実態とそれに関連・影響する要因を検討した。ライフコース展望の実態については、研究 1 では 2010 年代における養成校学生および保育者のライフコース展望の実態を検討した。また、研究 3 では、現職保育者における卒業時点から現在までライフコース展望の変化を検討した。さらに、研究 5、研究 6 では、2020 年代における養成校学生および現職保育者のライフコース展望の実態を明らかにし、2010 年代からの変化を検討した。

ライフコース展望に関連・影響する要因に関して、養成校学生については、研究 1 で保育者効力感との関連を、研究 2 で保育職の仕事イメージとの関連を検討した。研究 5 では、養成校学生のライフコース展望に関連すると考えられる様々な要因について、影響を検討した。また、現職保育者については、研究 1 で保育者効力感との関連を、研究 3、4 でライフコース展望と結婚後の保育職継続の困難感との関連を検討した。研究 6 では、現職保育者のライフコース展望に関連すると考えられる様々な要因について影響を検討した。

第 12 章では、研究 7 において、インタビューによる縦断調査から、結婚・出産後の離職・継続への影響パターンと、ライフコース展望の変化要因を検討した。

第 13 章では、研究 8 において、保育者の結婚・出産後の離職・継続について、園長がどのように捉えて、支援をしているかを検討した。

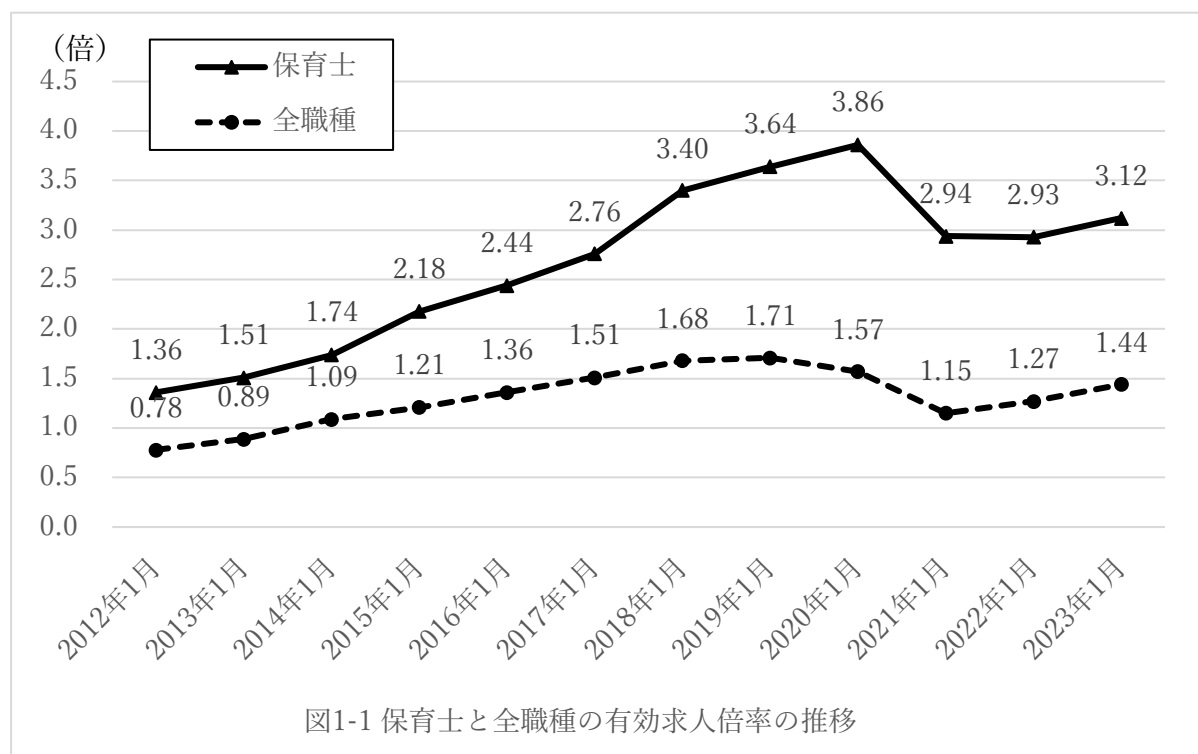
第 14 章では、養成校学生および現職保育者の結婚・出産後のライフコース展望の影響過程についてモデル化をするとともに、養成教育や現職研修への示唆を行った。

第1章 保育者の就業の現状と課題

第1節 保育職の現状

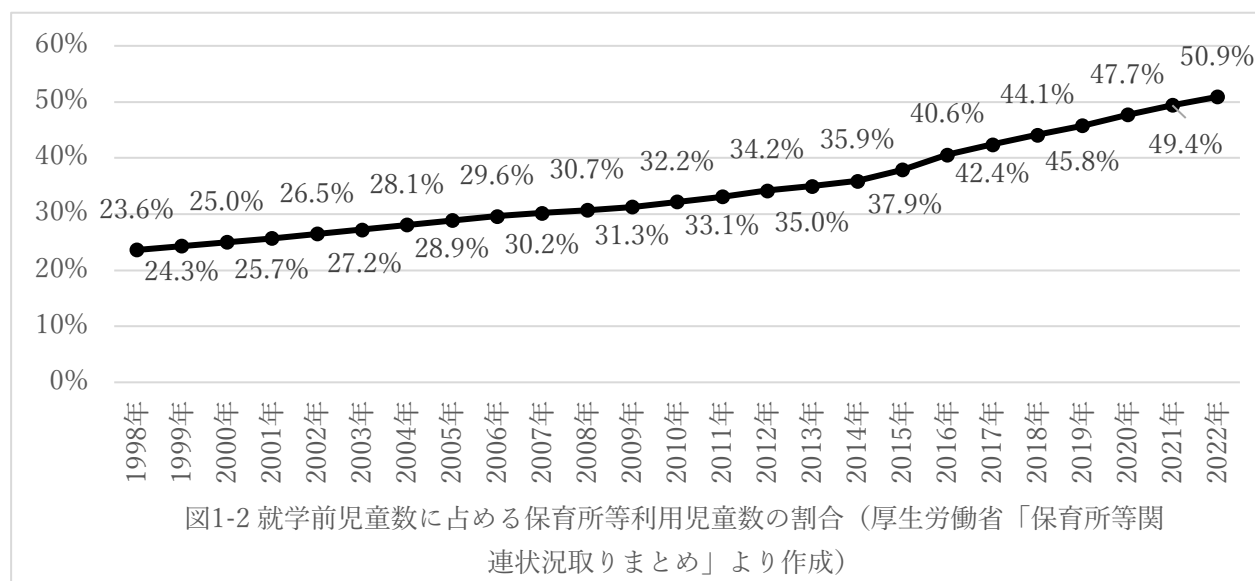
1 保育者の人材不足

近年、保育者（保育士、幼稚園教諭、保育教諭）の人材不足が深刻な問題となっている。保育士の有効求人倍率をみると、2012（平成 24）年 1 月は 1.36 倍、2013（平成 25）年 1 月には 1.51 倍と、1 倍台であったが、2015（平成 27）年 1 月には 2 倍を超えて、2020（令和 2）年 1 月には 3.86 倍まで上昇している（図 1-1；こども家庭庁，2023）。その後、2021 年 1 月には 2.94 倍まで低下したが、2023（令和 5）年 1 月現在では 3.12 倍であり、これは同時期の全職種の 1.44 倍と比べても高い値となっている。特に、人口が集中している大都市では高く、2023（令和 5）年 1 月時点において、東京で 3.86 倍、大阪で 4.03 倍となっている（職業安定業務統計）。幼稚園教諭の有効求人倍率についても保育士と同様の推移をしている（文部科学省，2018）。このように、保育者の有効求人倍率はここ 10 年ほどの間に急速に高まっており、保育者の人材不足が深刻な状況となっている。



2 保育者不足の背景

保育者の人材不足が急速に進んだ背景には、保育の需要の急増がある。厚生労働省(2022)の「保育所等関連状況取りまとめ(令和4年4月1日)」によると、保育所利用率は、上昇し続けており、2000(平成12)年には23.6%だったのが、2015(平成27)年に37.9%、2020(令和2)年には47.7%まで増加し、2022(令和4)年には半数を超えている(図1-2)。なかでも1,2歳児の保育所利用率が急増しており、2000(平成12)年頃までは20%台であったのが、2016(平成28)年に42.2%、2022(令和4)年には50.9%にまで上昇している。



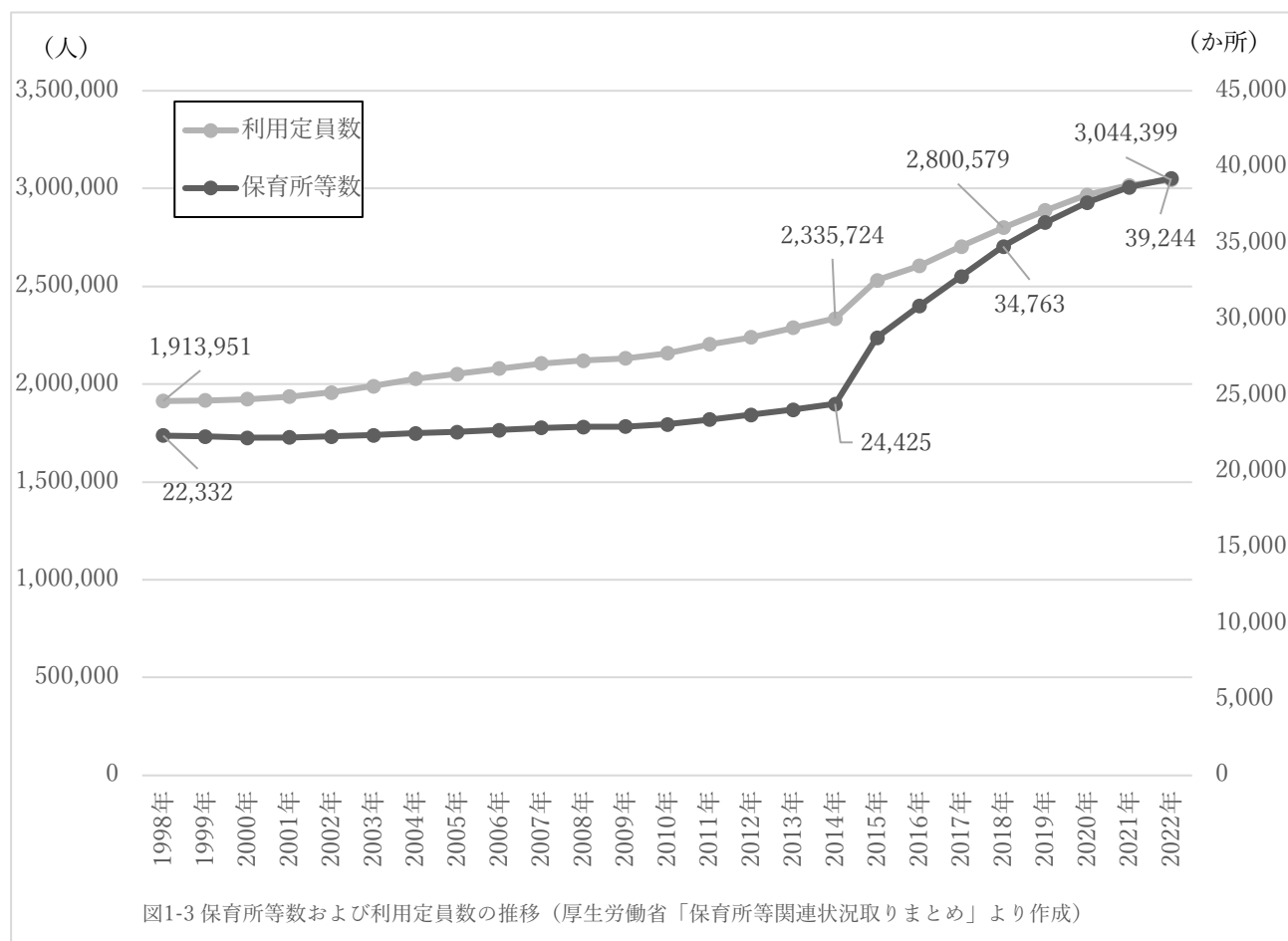
3歳未満児の保育の需要が急増した背景には、女性のライフコースの変化がある。以前は、結婚または出産で退職して、少なくとも一時的には専業主婦として子育てに専念する女性が多かったが、近年は出産後も働き続ける女性が増加し、3歳未満から子どもを保育施設に入れたいという希望が多くなっているのである。このような女性のライフコースの変化については、次章で論じる。

3 保育所等の急増

保育の需要に対応するため、保育所等の数も急増している(図1-3)。保育所数は、2014年頃までは24,000か所程度であったが、2015年の子ども・子育て支援新制度以降は、認定こども園や地域型保育事業が増加し、2018年4月には34,763か所、2022年4月には39,244か所まで増加している。保育所等の定員数も同様に増加し、2014年4月には2,335,724人であったが、2018年4月には2,800,579人、2022年4月に3,044,399人に増

加している（図 1-3）。2014 年から 2022 年までの 8 年間で、保育所等数は 1.60 倍、利用定員数は 1.20 倍と急増したのである。

なお、幼稚園については、幼保連携型認定こども園への転換が進んだことや 3 歳以上児の施設が飽和状態になったことで減少傾向にあり、2014 年度には 12,905 園だったが、2022 年度には 9,111 園となっている。



4 保育士・幼稚園教諭有資格者の急増

保育の需要が急増し、多くの保育者が必要とされるようになったが、新たに幼稚園教諭、保育士を取得する者も増加している。この変化には、保育者の需要への対応という側面だけでなく、大学を巡る制度の変更や少子化という社会情勢も影響している。1991（平成 3）年の大学設置基準の大綱化により、大学の設置基準が緩和されたことにより、新たな大学や学部が数多く設置された。それに加えて、18 歳人口が減少したことにより、大学や短大の間で受験生獲得競争が生じ、いわゆる大学全入時代となった。大学や短大は、受験生を

確保するため、学生のニーズを探り、資格取得支援に力を入れる傾向が強くなった。保育士や幼稚園教諭は、女子において人気の職業であるため、大学にとっては保育士、幼稚園教諭の養成課程は受験生の確保につながりやすい。たとえば、ベネッセ教育総合研究所が2015年に行った調査によると、中学生女子のなりたい職業は、「保育士・幼稚園の先生」が最も割合が高かった(ベネッセ, 2018)。また、前述のように保育の需要の高まりにより、保育士、幼稚園教諭の就職率は非常に高いことも高校生からの人気につながった。このような背景から、近年保育者の養成校が急増した。保育士養成校の入学定員は、2000(平成12)年頃までは3万人程度で推移していたが、2005(平成17)年に41,473人、2007(平成19)年には51,270人、2018(平成30)年には60,883人にまで増加している。過去20年ほどの間に、1年間に保育士や幼稚園教諭の資格・免許を取得する人数が倍増しているのである。

以上のように、出産後に退職せず仕事を続ける女性が増加し、特に3歳未満の保育の需要が急激に高まったことに対応するために、保育所等の施設数、定員が大幅に増加した。それに対応するために今まで以上に保育者が必要になり、保育者の人材不足に至ったのである。保育者養成校の定員数も大幅に増加したが、それ以上のペースで保育の需要が増加した。それに加えて、保育者の離職率が高いことが保育者不足の要因となっている。次節では、保育者の離職の現状を概観する。

第2節 保育者の離職の現状

以上のように、保育の需要が高まったことにより、保育所等の定員が急増し、必要とされる保育者数も増加した。一方で、保育者養成校の学生数、保育士試験受験者数も増加し、新たに保育者になる者が増えた。しかし、需要の高まりに追いついておらず、保育者不足が続いている。その大きな要因として、保育者の離職率の高さがある。本節では、保育者の離職の現状について、統計調査等からみていく。

1 勤続年数

保育者は他の職種と比べると勤続年数が短く、職場に定着しない実態がある。賃金構造基本統計調査によると、2022年(令和4年)の保育者の平均勤続年数は、幼稚園教諭・保育教諭で9.0年(男性10.2年、女性8.9年)、保育士で8.8年(男性6.5年、女性8.9年)

である。近年、離職が問題とされている小・中学校教員の 11.4 年（男性 11.7 年、女性 10.9 年）と比べても短い。全職種の平均勤続年数が 12.3 年（男性 13.7 年、女性 9.8 年）であることから、保育者は専門職にもかかわらず勤続年数が短い現状にあると言える。

2 離職率

実際の離職率も他職種に比べて高い。令和元年度学校教員統計調査（文部科学省, 2021）によると、幼稚園教諭、幼保連携型認定こども園保育教諭の離職率は、それぞれ 10.4%（男性 6.1%，女性 10.8%）、7.6%（男性 5.4%，女性 7.7%）と高い割合になっている。小学校教諭の 4.5%（男性 4.9%，女性 4.2%）に比べて高い離職率である。保育所保育士についても同様に、常勤保育士の離職率が 8.9%と高い割合になっている（平成 30 年社会福祉施設等調査；厚生労働省, 2018）。

3 離職者の年齢構成

離職者の年齢をみると、幼稚園や幼保連携型認定こども園においては、30 歳未満の離職者が多く、幼稚園教諭では 59.7%（25 歳未満 26.6%，25 歳以上 30 歳未満 33.0%）、保育教諭では 53.2%（25 歳未満 27.5%，25 歳以上 30 歳未満 25.7%）となっている（令和元年度学校教員統計調査；文部科学省, 2021）。小学校では離職者のうち 30 歳未満は 9.5%（25 歳未満 2.8%，25 歳以上 30 歳未満 6.6%）であることから、幼稚園や幼保連携型認定こども園では若い年齢での退職が極めて多いといえる。一方で、定年または定年に近い 55 歳以上の割合は、小学校では 7 割ほどであるのに対して、幼稚園や幼保連携型認定こども園では 1 割程度である。保育士については、年齢別の離職率のデータが見当たらないが、常勤の保育所保育士のおよそ半数が 7 年以下で退職しており（平成 24 年社会福祉施設等調査；厚生労働省, 2014）、若い年齢層での離職が多いことがうかがえる。

このように、小学校教員の多くが定年まで教職を継続するのに対して、保育者は若い年齢、特に 20 歳代で退職するものが多いことがわかる。

4 年齢構成

保育者は離職率が高く、特に若い年齢で辞めてしまうため、年齢構成が若年層に偏っている。令和元年度教員統計調査（文部科学省, 2021）によると、幼稚園の教員は、25 歳未満が 23.2%，25 歳以上 30 歳未満が 18.7%であり、全教員の 41.9%が 20 歳代である。同

様に、幼保連携型認定こども園の教員は、25 歳未満が 21.1%、25 歳以上 30 歳未満が 17.5% であり、教員の 38.5%が 20 歳代である。保育士においては、保育所保育士(正規)の年齢構成をみると、20 歳代が 32%、30 歳代が 25%と若い年齢層に偏っており、特に全体の半数をしめる私立の保育所においては、保育士の 43%が 20 歳代である(全国保育協議会, 2012)。一方、小学校は 20 歳代の教員は 19.2% (25 歳未満 5.5%, 25 歳以上 30 歳未満 13.7%) である。保育者が若い年齢で離職してしまった結果、保育者の年齢構成が若年層に偏り、中堅やベテラン層が少ないという状況が生じているのである。

5 保育者不足の歴史

保育者の離職率が高く、保育者不足であることは昭和の時代から指摘されている。石田・小西(1970)は、「幼稚園教諭・保母を養成している施設は増加し、有資格者も多数社会に送り出されているにもかかわらず、需要が十分満たされない」と指摘している。また、流王(1986)は、私立保育園における昭和 44 年度から昭和 60 年度に至る 17 年間の保母の勤務年数等の実態を調査し、退職者の 88.8%が 5 年未満で退職していることを明らかにしている。さらに、加藤・鈴木(2011)は、静岡県内の私立幼稚園、私立保育所、施設に調査を行い、2008、2009、2010 年度の 3 年間の退職者の状況を調べている。その結果、過去 3 年間に退職した新卒保育者がいる園は、私立幼稚園の 50%、私立保育所の 47%であった。加えて、退職者がいた園のうち、在職期間 3 年未満の退職者がいた園は、私立幼稚園の 63%、私立保育所の 81%であった。

以上のように、保育者は勤続年数が短く、若い年齢での離職率が高いため、保育の有資格者数が増えたとしても、保育者不足の状況が続いているのである。

第3節 保育者の離職理由

それでは、保育者はなぜ若い年齢で辞めてしまうのであろうか。本節では、保育者の離職理由についての調査や研究を概観する。

1 国や地方自治体の統計調査にみられる保育者の離職理由

保育者の離職理由については、多くの調査が行われているが、まず国や地方自治体が行っている統計調査をみていく。文部科学省が行っている学校教員統計調査によると、幼稚園における教員の離職理由は、「家庭の事情のため」が最も多く、次に「転職のため」であ

り、「定年のため」はわずか 5.0%である（表 1-1；令和元年度学校教員統計調査；文部科学省，2021）。幼保連携型認定こども園も同様に、「家庭の事情のため」、「転職のため」が多く、「定年のため」は 4.3%である。一方で、小学校教諭の離職理由は、「定年のため」(64.6%)が最も多く、「家庭の事情のため」や「転職のため」はどちらも 1 割程度である。年齢段階別にみると、いずれの学校種においても、30 歳以上 35 歳未満の年齢において、「家庭の事情のため」が高い割合となっており、幼稚園では 4 割を超えている。

保育士の離職理由については、保育士の資格を持つが現在保育士として勤務していない「潜在保育士」の離職理由の調査が行われている（潜在保育士ガイドブック（保育所向け報告書）；厚生労働省，2012）。離職理由のうち個人の状況による理由としては、「家庭との両立が難しい」(25.6%)が最も多く、次に「近い将来結婚，出産などを控えている」(18.6%)という家庭の事情に関する理由が多く挙げられている。最近の調査としては、東京都福祉保健局が行っている東京都保育士実態調査では、過去に保育士として就業していた人の退職理由として、「職場の人間関係」(38.1%)、「仕事量が多い」(25.2%)，「労働時間が長い」(20.9%)，「給料が安い」(20.6%)，といった職場環境や労働条件に関する理由が多く挙げられている（東京都福祉保健局，2022）。ただし、配偶者がいる人に限ると「結婚」（子ども無 25.7%，子ども有 18.2%）が離職理由として多く挙げられていた。

表1-1 幼稚園，幼保連携型認定こども園，小学校における年齢別の退職者理由の割合

		定年（勤奨を含む）のため	病気のため	死亡	転職のため	大学等入学のため	家庭の事情のため	職務上の問題のため	その他
幼稚園	全体	5.0%	4.8%	0.4%	28.4%	0.4%	29.4%	1.5%	29.9%
	25歳未満	0.0%	8.1%	0.3%	36.1%	0.5%	21.9%	2.2%	30.8%
	25歳以上30歳未満	0.0%	3.0%	0.1%	30.7%	0.5%	33.9%	0.6%	31.1%
	30歳以上35歳未満	0.1%	2.8%	0.3%	23.7%	0.3%	40.1%	1.2%	31.6%
認定こども園	全体	4.3%	5.4%	0.2%	28.1%	0.2%	30.9%	1.9%	29.0%
	25歳未満	0.0%	7.7%	0.2%	34.4%	0.3%	23.5%	2.1%	31.9%
	25歳以上30歳未満	0.2%	3.1%	0.1%	29.7%	0.6%	33.7%	1.4%	31.1%
	30歳以上35歳未満	0.5%	4.2%	0.0%	25.5%	0.1%	38.4%	1.7%	29.7%
小学校	全体	60.2%	4.0%	0.7%	10.8%	0.3%	9.9%	0.5%	13.7%
	25歳未満	0.0%	17.4%	0.2%	23.2%	1.0%	9.1%	2.9%	46.1%
	25歳以上30歳未満	0.1%	9.7%	0.0%	23.2%	1.9%	27.6%	0.8%	36.6%
	30歳以上35歳未満	0.4%	8.1%	0.6%	21.2%	0.9%	35.3%	1.5%	32.1%

（文部科学省「令和元年度学校教員統計調査」より作成）

2 保育者の離職に関する先行研究

前述のように、保育者の離職率が高いこと、とりわけ若い年齢での離職率が高いことが問題とされてきたため、保育者の離職に関する調査研究が多く行われている。

（１） 保育者の離職意向

現職の保育者において、離職に至っていない者においても、離職を考える割合が高いことが明らかになっている。

高見ら（1994）は、短大卒業生 331 名の調査から、保育所勤務者の 71.5%、幼稚園勤務者の 84.0%がやめたいと思ったことがあることを明らかにしている（1993 年調査）。また、仕事をやめたいと思う理由として、保育所勤務者、幼稚園勤務者のいずれにおいても「人間関係」が最も多く（幼稚園 31.9%、保育所 35.4%）、次いで「精神的、肉体的負担」（幼稚園 16.0%、保育所 16.2%）、「時間的負担」（幼稚園 24.5%、保育所 9.2%）、「適性に疑問」（幼稚園 10.6%、保育所 16.2%）といったものが挙げられていた。

望月・石上・徳田・横山(2001)は、関東地方の保育者養成校の卒業生 268 名に調査を行い、現職保育者が仕事をやめたいと思った経験や理由をたずねている（2000 年調査）。その結果、幼稚園あるいは保育所に勤務している者の 84.6%がこれまでに仕事をやめたいと思ったことがあると回答している。やめたいと思った理由として「職場での人間関係」（38.5%）、「育児との両立困難」（17.9%）、「肉体的疲労」（15.4%）が多く挙げられていた。

西坂(2014)は、大阪府の私立幼稚園の教員 485 名に調査を行い、職業継続の意思などについてたずねている（2011 年調査）。その結果、8 割以上の教員が現在の勤務園を辞めたいと思ったことがあることが明らかになっている。離職を考えた理由としては、「職場の人間関係」が最も多く、次いで「残業が多い」「給与面」といった回答が多かった。

佐々木・加藤(2017)は、短期大学の卒業生 117 名に調査を行い離職意向等について調査を行っている（2015 年調査）。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%であった。また、離職願望が高まるときとして、「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%）が挙げられていた。

これらの調査に共通して、現職保育者のおよそ 8 割が辞めたいと思う経験をしており、その理由として、人間関係などの職場環境、労働時間や仕事の負荷などの労働条件が多く挙げられていた。

（２） 離職理由

離職した保育者の離職理由については、離職した保育者自身が回答した離職理由と、保

育現場の管理職等が認識している離職理由の調査が行われている。

(a) 離職保育者の離職理由

離職した保育者に対して離職理由をたずねた調査として、高見・桐原・徳田・横山(1995)は、短大卒業生に調査を行い、離転職経験者 81 名に離職理由をたずねている(1993 年調査)。幼稚園、保育所のいずれにおいても離職理由として「給与・手当」「仕事内容(身体的負荷)」といった労働条件に関する要因が多くみられていた。また、幼稚園からの転出者においては、労働条件に関する要因のウエイトが高く、保育所からの転出者においては、労働条件の他に、対人関係、仕事への適性・能力といった属人的な要因が高いウエイトで出現していた。

原田(1995)は、短期大学の卒業生を対象に調査を行い、退職した経験のある 102 名に退職理由をたずねている(1993 年調査)。幼稚園・保育所の退職理由として、最も多かったのが、「結婚、出産」(幼稚園 23%、保育所 28%)、次いで「家事・育児と仕事の両立」(幼稚園 10%、保育所 3%)、「管理職または先輩との関係が悪い」(幼稚園 25%、保育所 19%)が挙げられていた。一方、一般企業の退職理由としては、「仕事に情熱が持てなくなった」(24%)が「結婚、出産」(24%)と並んで多くみられていた。

石上・望月・徳田・横山(2001)は、関東地方の保育者養成校の卒業生 268 名に質問紙調査を行い、離職・転職の状況をたずねている(2000 年調査)。保育所または幼稚園を離職した人の離職理由として、「結婚」(50%)が最も多く、次に、「家事・育児との両立が困難」(27%)、3 番目に「出産」(23%)が挙げられていた。

佐々木・加藤(2017)は、短期大学の卒業生 117 名に、離職の理由等を調査している(2015 年調査)。離職理由として、「結婚のため」が最も多く、次いで「心身の不調」「職場の人間関係」「妊娠・出産・育児のため」「職場の方針に疑問を感じた」などが挙げられていた。

(b) 管理職が認識している保育者の離職理由

保育現場の管理職等が認識している離職理由の調査として、加藤・鈴木(2011)は、静岡県内の私立幼稚園、私立保育所、児童養護施設、知的障害児施設、知的障害児通園施設 409 園に調査を行い、過去 3 年間(2008, 2009, 2010 年度)に退職した新卒職員について、現場が把握している退職理由を調査している(2011 年調査)。その結果、幼稚園、保育所ともに「仕事への適性がない」「健康上の理由」「結婚」が多く挙げられていた。

森本・林・東村(2013)は、近畿地方の 146 の幼稚園、保育所(園)の管理者、または新人

教育担当者に現場が把握している退職理由等について調査を行っている（調査年不明）。施設が把握している退職者の退職理由は、「結婚」（30.8%）が最も多く、次いで、「進路変更」（21.5%）、「体調不良」（18.2%）、「出産・育児」（14.6%）であった。

以上のように、保育者が辞めたいと思う理由は、労働条件や職場環境の問題が挙げられるが、実際に辞めた理由は、労働条件や職場環境だけでなく、結婚や出産という理由が多く挙げられている。

（３） 新任・新人保育者の離職理由

保育者の早期離職が課題となっていることから、新任・新人保育者の離職理由について多くの調査が行われている。

遠藤・竹石・鈴木（2012）は、過去５年間に短大を卒業後に幼稚園、保育所、その他の児童福祉施設に就職した者に離職の経験や離職の理由について調査している（2012年調査）。181名の回答者のうち、30.9%が新卒後５年目までに退職（転職を含む）を経験していた。退職に影響を与えた要因としては、「職場の方針に疑問を感じたため」（73.6%）、「心身の不調のため」（71.7%）、「職場の人間関係が悪かったため」（67.9%）、「将来に希望が持てなかったため」（62.2%）、「休暇が少なかったため」（60.4%）といった回答が多くみられていた。

小川（2015）は、新任保育者６名へのアンケートから、職業に関する意識等を調査している（2013～2014年調査）。仕事をやめたいと思ったのはどんな時かの回答として、「職場内の人間関係がいやだと思ったとき」、「自分の思ったような保育（業務）ができなかったとき」、「仕事に見合う報酬が保証されていないと思ったとき」、「勤務時間が長く、休みが取りにくいとき」が挙げられていた。

庭野（2018）は、静岡県、愛知県の認可保育所における経験年数２年未満の保育士 157 名を対象に、離職意向と関連する要因を調査している（2014年調査）。「保育以外の行事や指導案作成・事務作業困難感」や「同僚との人間関係・コミュニケーションの困難感」が離職意向と関連していることが明らかになっている。

濱名・中坪（2019）は、新任保育者の離職に関する研究をレビューし、新任保育者が抱える困難として、保育者同士の人間関係や職員同士の共通理解といった「職場の人間関係」、学級経営の困難さや子どもへの指導や対処法がわからないという困難といった「保育実践」、新社会人としての困難や保育以外の仕事の大変さといった「仕事の大変さ」、保護者とのコ

コミュニケーションや連絡帳といった「保護者対応」の4側面がみられることを明らかにしている。

3 結婚・出産退職の慣行

以上のように、保育者が離職を考える理由として、職場の人間関係などの職場環境、負担の大きさ、勤務時間、仕事量などの労働条件の問題が多く挙げられている。実際に、新人保育者においては、職場環境や労働条件が主な離職理由となっている。しかし、保育者全体の離職理由をみてみると、職場環境、労働条件に加えて、結婚、出産が多く挙げられている。とりわけ一定の経験年数を超えると結婚・出産退職が増加することが多くの研究で示されている。例えば、加藤・鈴木（2011）によると、幼稚園教諭においては結婚・出産が5年以上勤務の者の突出した離職理由になっている。

結婚や出産退職が多い理由の一つとして、結婚または出産を機に退職することを促すいわゆる「結婚・出産退職慣行」があることが指摘されている。中田(2011)は、幼稚園には、一定の年齢になると離職を促す職場の規範が存在しており、それが離職につながっていると述べている。実際にこのような結婚・出産退職慣行が保育現場にあることが、いくつかの研究で示されている。原田(1995)が保育職に就いている短大の卒業生を対象にした調査では、結婚退職の慣行がある職場は、幼稚園で49%、保育所で33%、施設で65%あることが明らかになっている（1993年調査）。森本・林・東村(2013)によるインタビュー調査においても、「結婚してから働くのはおかしいというような風潮」があったというケースがみられている。

しかし、結婚・出産退職には、結婚・出産退職慣行のために続けられず辞めざるを得ないケースだけでなく、結婚や出産を機に自らの意思で望んで辞めていくケースも少なからずある。そこには、保育職の女性が、結婚・出産後に仕事を続けるかどうか、さらに退職した場合に将来的に再就職をするのかといったライフコース展望が関わってくる。女性の仕事と結婚・出産に関するライフコースや意識、展望の変化については第2章で論じる。

第4節 保育者の労働条件

保育者の離職理由として長時間労働や仕事量の多さといった労働条件が多く挙げられており、家庭との両立が難しいことも主な離職理由の一つとなっている。ここでは、保育者の労働条件の現状について見ていく。

1 労働統計から見た保育者の労働条件

保育士、幼稚園教員、保育教諭および小・中学校教員の労働時間、給与額について、令和4年賃金構造基本統計調査から抜粋した（表 1-2）。

表 1-2 女性の労働時間、給与額（「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成）

	年齢 (歳)	勤続年 数(年)	所定内実 労働時間 数(時間)	超過実労 働時間数 (時間)	きまって支 給する現金 給与額(千 円)	年間賞与 その他特 別給与額 (千円)
女性全体	42.3	9.8	163	8	276.3	627.9
保育士	39.2	8.9	167	3	266.1	712.3
幼稚園教員, 保育教諭	37.1	8.9	171	3	261.3	765.5
小・中学校教員	41.5	10.9	175	3	428.1	1441.1

就業規則などで定められた所定労働日における始業時刻から終業時刻までの時間である所定内実労働時間数について、1月あたりの労働時間は、女性の一般労働者全体と比べて、保育士は4時間、幼稚園教員、保育教諭は8時間長い。超過労働を含めると、女性の一般労働者全体が171時間に対して、保育士170時間、幼稚園教員、保育教諭174時間であり、保育士は女性全体と同程度、幼稚園教員、保育教諭は月に3時間程度長く働いていると言える。なお、小・中学校教員は、所定内実労働時間数と超過実労働時間数を合わせると178時間であり、長時間労働であることが伺える。

また、給与については、1か月の給与であるきまって支給する現金給与額については、保育士、幼稚園教員、保育教諭の給与額は、女性全体と比べると少ないが、年間賞与、その他特別給与額を合わせると、同程度になっている（女性全体394.4万円、保育士390.6万円、幼稚園教員、保育教諭390.1万円）。

以上のことから、令和4年現在では、保育士、幼稚園教員、保育教諭は、労働時間、給与水準のいずれにおいても女性の一般労働者の平均と同程度であるといえる。先行研究においても、土田・澤津・小谷・柴川・池田・ズビャーギナ・松本・鎌田・秋山・荊木（2020）は、平成29年までの賃金構造基本統計調査を用いて保育士の給与の実際を検討し、保育

士の給与は低い、社会一般の給与水準から鑑みると取り立てて低すぎると言えないと述べている。ただし、益山(2018)は、保育士の賃金水準は、他の専門的資格が必要な職種と比べて低いことを明らかにしており、保育者の専門性を考えるとそれに見合った労働条件とは言いがたいと指摘している。

2 保育者が捉える保育現場の労働条件

賃金構造基本統計調査等の調査は、事業所が回答しているものであり、一般の労働者の実態や実感とは異なっている可能性がある。そこで、保育者が労働条件をどのように捉えているかを先行研究から見てみる。

(1) 労働時間

川俣(2007)によると、現職幼稚園教諭の82.6%が勤務時間が長いと回答しており、特に私立幼稚園で高い割合であった(私立85.1%、国公立73.0%)。

亀山・田村・萩原(2010)は、女子短大の卒業生718名に調査を行い、福祉現場で働いた経験のある者を対象に労働条件に関する分析を行っている(2009年調査)。その結果、私立保育所では、拘束時間が平均9.24時間と長いことが示された(公立保育所の平均は7.96)。1ヶ月の時間外労働の平均は、私立保育所で15.66時間、公立保育所で8.00時間であった。同年度(平成21年)の賃金構造基本統計調査では、保育士の超過実労働時間数は3時間であり、施設が報告した時間と、現場の保育者の実態がずれていることが伺える。また、休憩時間が短く、私立保育所の平均は0.50時間($SD=0.38$)で、全く休憩が取れないものも少なくないことを明らかにしている

また、労働時間と見なされない、持ち帰りの仕事が多いことも指摘されている。川俣(2007)によると、現職幼稚園教諭の92.3%(国公立90.3%、私立92.7%)が「家に持ち帰る仕事」を「ある」と回答している。澤津・秋山・柴川・鎌田・伊藤・佐藤・土倉(2019)は保育士75名の調査で、持ち帰り仕事の頻度を、「全くない」「めったにない」「時々ある」「よくある」「いつもある」から回答を求めている(2018年調査)。その結果、「いつもある」が20.0%、「よくある」が36.0%と、半数以上が持ち帰り仕事が日常的なことでないと回答しており、「全くない」は、わずか4.0%であった。

(2) 給与水準

亀山・田村・萩原（2010）では、保育士を対象に、給与水準の捉え方について、「十分評価されている」「十分ではないがある程度評価されている」「あまり評価されていない」「まったく評価されていない」のいずれかで回答を求めている。その結果、公立保育所、私立保育所のいずれにおいても、半数以上が「十分ではないがある程度評価されている」（公立 75.0%，私立 56.2%）と回答していた。

一方で、澤津・秋山・柴川・鎌田・伊藤・佐藤・土倉（2019）は、保育士に給与への満足についてたずねているが、半数以上が不満の回答をしていた（不満 14.7%，やや不満 41.3%，どちらともいえない 18.7%，やや満足 16.0%，満足 9.3%）。

この 2 つの研究の差異は、調査時期によるものかもしれない。保育士の労働条件が問題とされたのは 2010 年代からであり、それ以前は社会問題として取り上げられることはあまりなかった。そのため、亀山ら（2010）の調査が行われた 2009 年頃は、保育士は自らの給与にあまり疑問を持つことがなかったのかもしれない。一方で、澤津ら（2019）の調査が行われた 2018 年頃には、保育士の給与水準が低いといった報道などを目にして、不満を持つようになったのかもしれない。

以上のように、保育者の労働時間は、労働統計上は女性労働者の平均と比べてそれほど長いとは言えない。しかし、持ち帰りの仕事やいわゆるサービス残業など、労働時間とは見なされない形で長時間労働を強いられている現状がある。また、給与水準は、女性労働者の平均と同程度であり、免許・資格が必要な専門職であることを考えると低いと言わざるを得ない。このことは、前述の退職理由でも多く挙げられており、保育者の継続年数が短く、離職率が高いことに繋がっている。

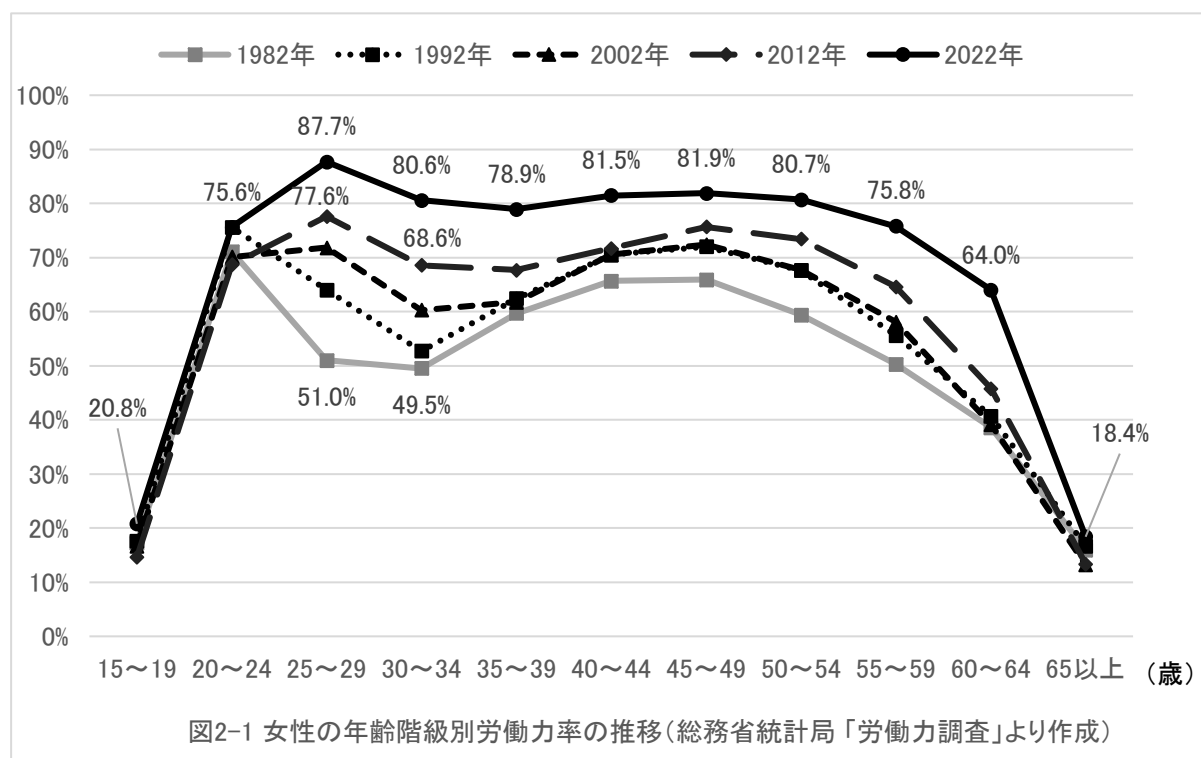
第2章 女性のライフコースと性別役割分業意識

第1節 女性の就業の現状

近年、女性の社会進出が進み、女性の就業状況、女性のライフコースの在り方は大きく変化している。ここでは、労働に関する統計や意識調査から、現代の女性のライフコースの現状についてみていく。

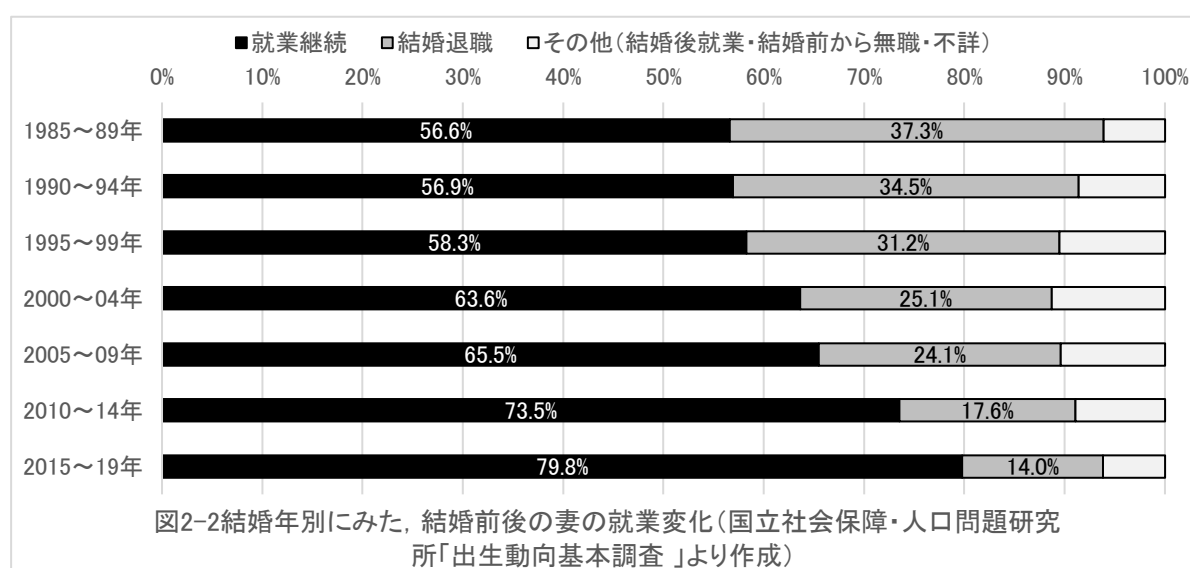
1 女性の年齢階級別労働力率の推移

初めに、女性の労働力率の推移をみていく。図 2-1 に、女性の年齢階級別労働力率の推移を、1982 年から 2022 年まで 10 年毎に示した。女性の年齢階級別の労働力率を折れ線グラフで表すと、20 代後半から 30 代にかけて他の年齢階級に比べて労働力率が低下するいわゆる「M 字カーブ」がみられる。これは、女性が結婚、出産、子育てというライフイベントを迎える時期に就業から離れることで生じるものである。20 代後半から 30 代の労働力率は、1982 年にはおよそ 50% にまで低下していたが、2012 年には 20 代後半 77.6%、30 代前半 68.6% と M 字の底が浅くなっている。2022 年になると 20 代後半から 30 代にかけての労働力率の落ち込みがほとんど見られず、結婚、出産、子育ての時期を通して就業を続ける女性が増えていることが伺える。



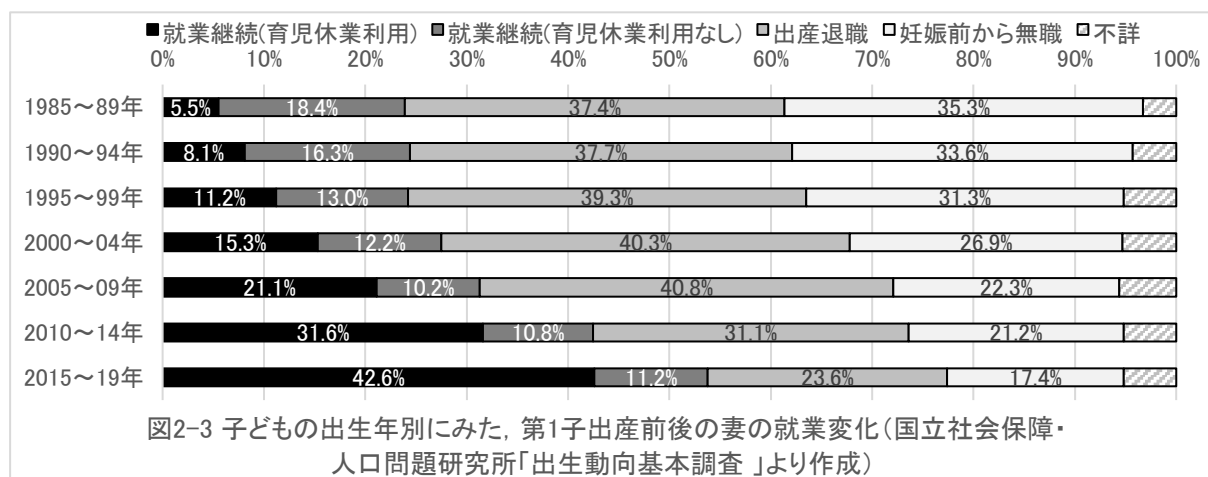
2 結婚後の就業の変化

実際に、結婚後に仕事を辞めないで、就業を継続している女性は増加し続けている。国立社会保障・人口問題研究所の出生動向基本調査によると、結婚後に就業を継続している女性は、1980年代、1990年代に結婚した人では50%台であったが、2000年代に入って上昇し、2015年～2019年に結婚した人ではおよそ8割になっている（図2-2；国立社会保障・人口問題研究所，2022）。1980年代までは4割程度は結婚退職をしており、いわゆる「寿退職」も少なくなかったが、2010年以降はほとんどの女性が結婚した後も仕事を続けるようになっていった。



3 出産退職の変化

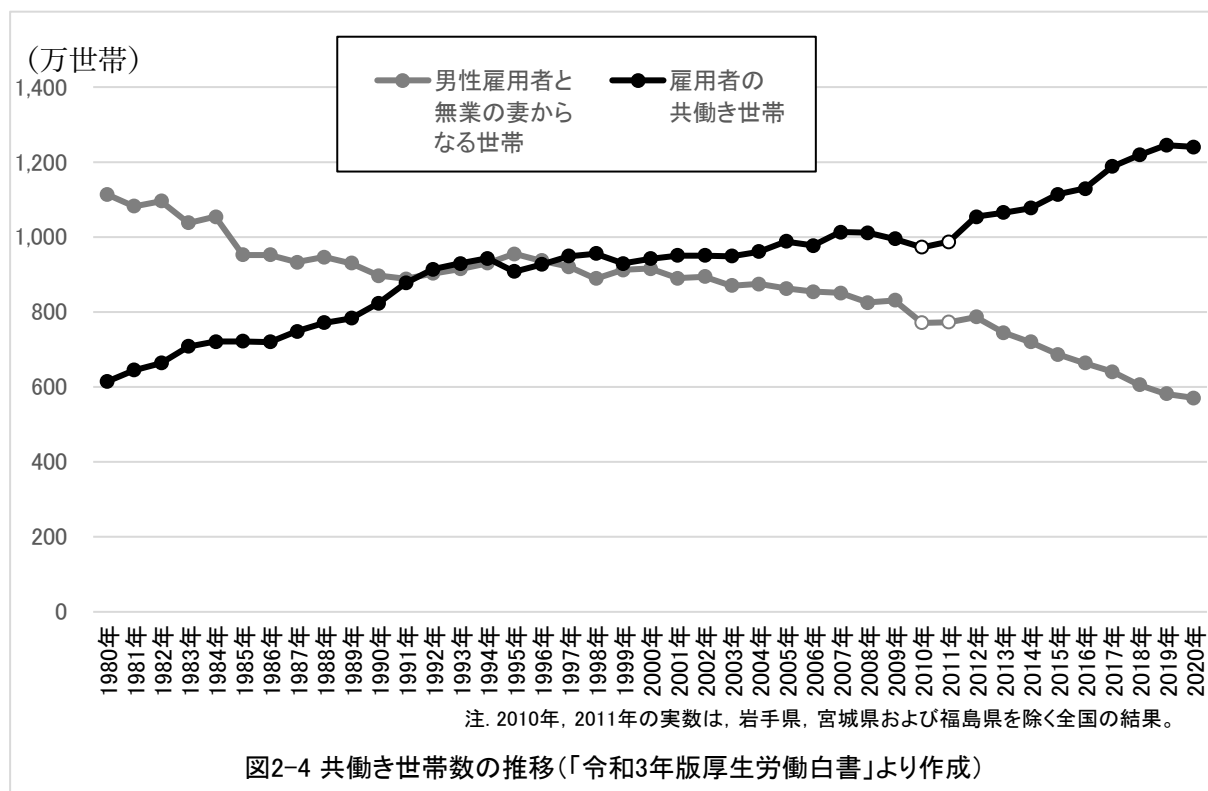
次に、女性が出産した後の就業状況の変化についてみていく。第1子出産後の女性の就業状況の時代的な変化を図2-3に示した。第1子出産後も就業を継続している女性は、1995年～1999年までは25%程度であったが、2000年代に入って上昇し、2015年～2019年には半数を超えている。出産退職については、2000年代に約4割の女性が第1子出産を機に仕事を辞めていたが、2010年代後半になると2割強まで減少している。



結婚退職、出産退職の推移を合わせてみると、2000年代までは結婚・出産退職が女性のライフコースとして多数派であり、結婚・出産後に就業継続する女性は少数派であった。ところが、2010年代以降は逆転し、結婚・出産後も仕事を続ける女性が多数派となっているのである。

4 共働き世帯の増加

結婚・出産後に就業継続する女性が増加したことで、共働き世帯も増加している（図2-4）。共働き世帯といわゆる専業主婦世帯（男性雇用者と無業の妻からなる世帯）の数は、1980年代までは専業主婦世帯の方が共働き世帯よりも多かったが、1990年代になるとほぼ同数となった。2000年代になると共働き世帯が増加し、専業主婦世帯は減少していき、とりわけ2010年代後半になるとその傾向が加速していった。現在では共働き世帯が、専業主婦世帯の2倍以上となっている。



5 女性の就業と保育の需要

以上のように、2010年代以降に女性の就業、とりわけ結婚・出産後の就業の在り方が変化し、女性が結婚・出産後も仕事を続けることは一般的になってきた。この変化は、保育のニーズを増加させて、第1章で述べた保育施設の急増、保育者不足に繋がっている。

このような女性の就業の変化の背景には、女性が仕事に就くことに関する意識や、女性のライフコースに関する意識の変化によってもたらされている。

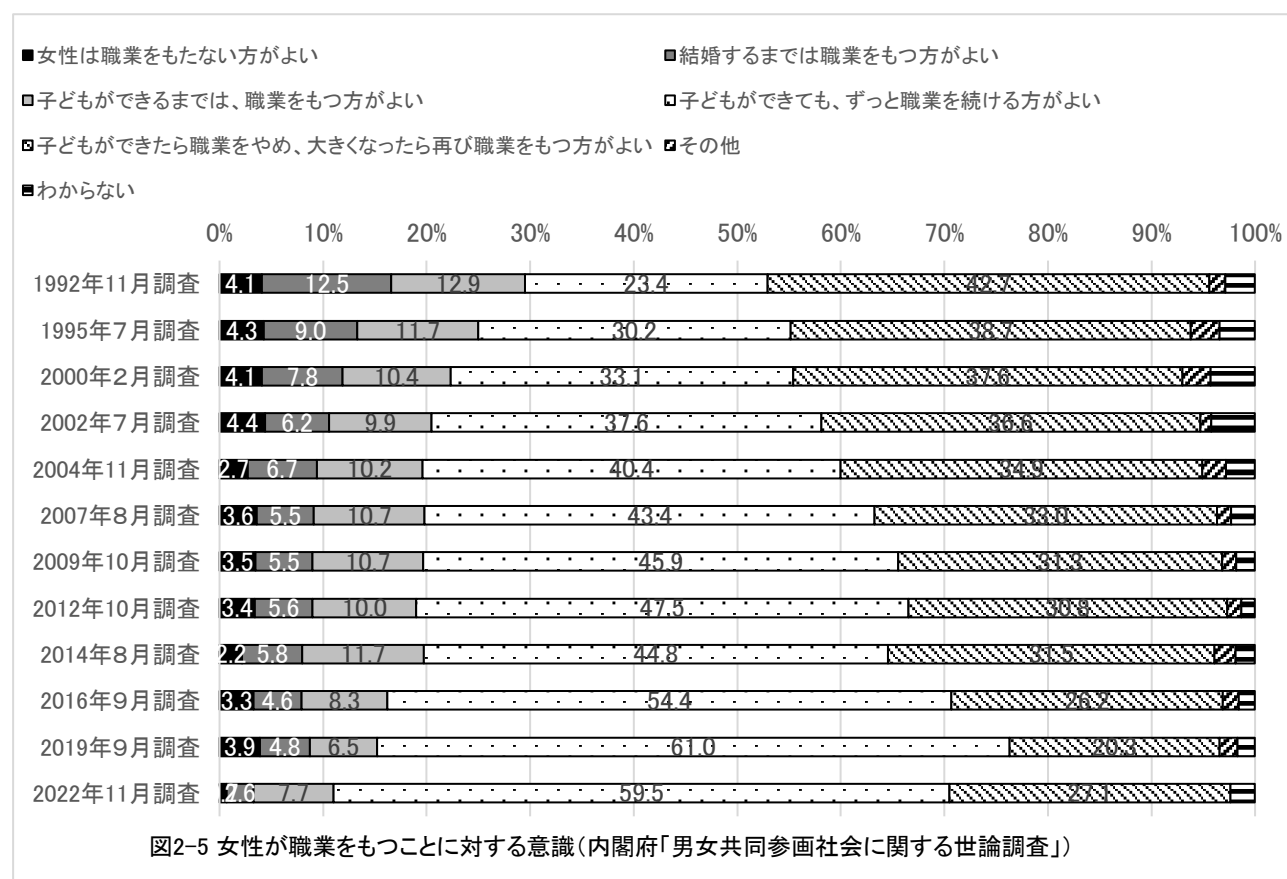
第2節 女性のライフコースに関する意識の変化

女性の就業の在り方の変化に伴い、女性の仕事や就業に関する意識も大きく変化している。ここでは、女性の職業についての意識、性別役割に関する意識、ライフコース展望についてみていく。

1 女性の職業についての意識

女性が職業を持つことについての考え方の時代的な変化を図2-5に示した。この調査は、内閣府が定期的に行っている世論調査の一部で、女性が職業を持つことについて、「女性は職業をもたない方がよい」「結婚するまでは職業をもつ方がよい」「子どもができるまでは、

職業をもつ方がよい」「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」「その他」「わからない」の中から選択して回答するものである。「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は、1992年には23.4%であったが、年々増加して、2016年には5割を超えて、現在では6割程度まで上昇している。一方で、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という考え方は1992年には4割を超えていたが、現在では3割以下になっている。意識の上でも、女性は出産後も仕事を続けるのが良いと考えられており、結婚・出産退職は少数派になってきているのである。

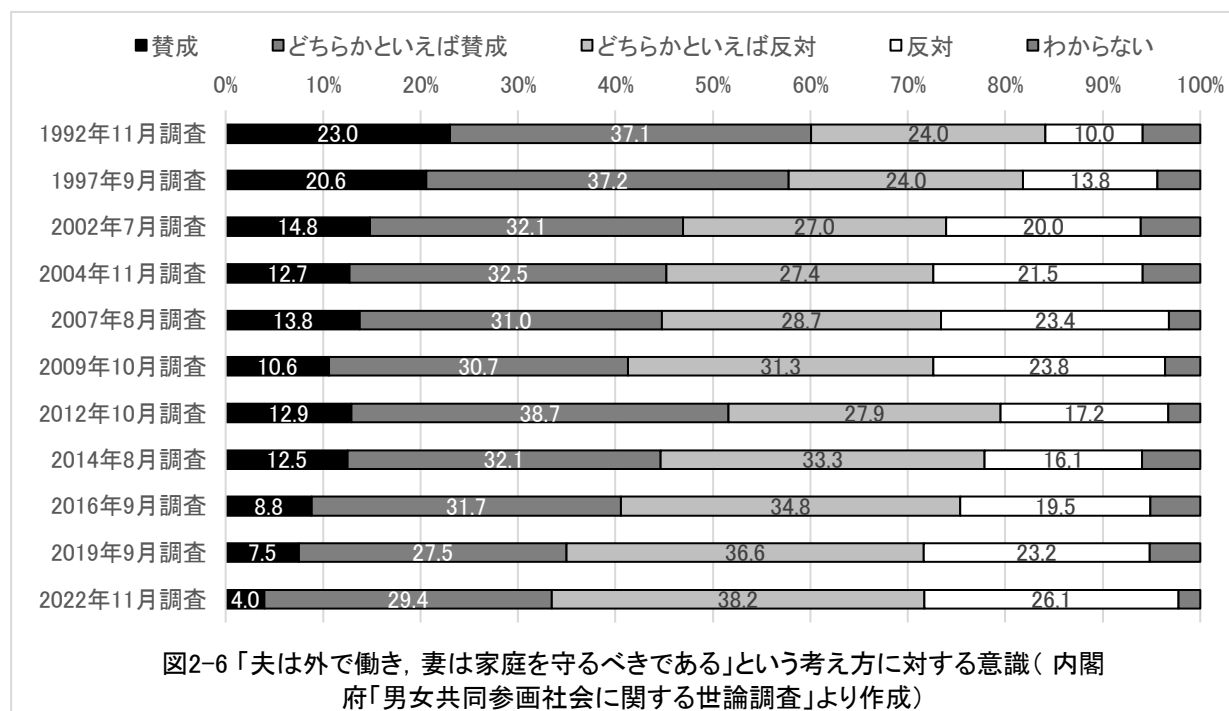


2 性別役割分業に関する意識

結婚・出産後における女性の就業の在り方の変化には、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に代表される性別役割分業意識の変化も関連している。図 2-6 は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意見の推移である。

1990年代までは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して

賛成側の割合が反対側の割合よりが高かったが、2002 年調査以降は、反対が賛成を上回り、現在では 6 割以上が反対側の意見である。また、特に若い世代では、反対の意見が多く、2022 年には、18～29 歳においては 79.8%が反対側の意見となっている。

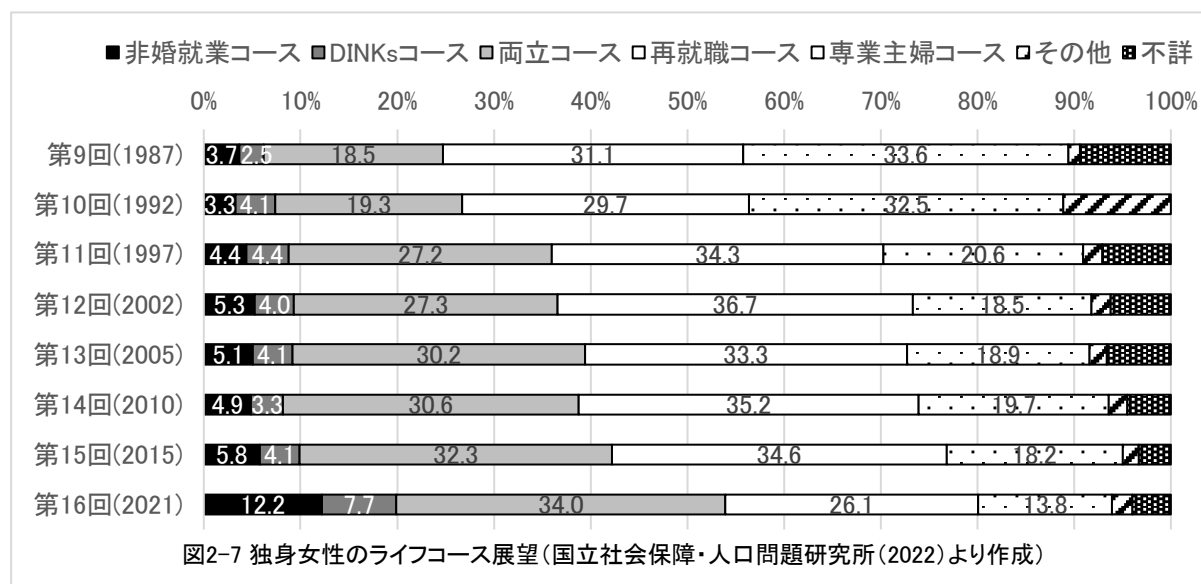


3 独身女性のライフコース展望

現在の女性は、仕事と結婚、出産に関して、どのようなライフコースを望んでいるのだろうか。図 2-7 は、独身女性が希望するライフコースの時代的な変化である（国立社会保障・人口問題研究所、2022）。この調査では、結婚、出産・子育て、仕事をどのように組み合わせるかについて、結婚せず、仕事を続ける「非婚就業コース」、結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける「DINKs コース」、結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける「両立コース」、結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ「再就職コース」、結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない「専業主婦コース」、その他(自由記述)のなかから選択させている。

1992 年までは、「専業主婦コース」の希望が 3 割を超えて最も多かったが、1997 年以降は減少し、2021 年には 13.8%となっている。また、「再就職コース」の希望は、1997 年から 2015 年までは 30%台で最も多かったが、2021 年には 26.1%まで減少している。一方、「両立コース」は、1992 年まで 10%台であったのが、年々増加し、2021 年には 34.0%と

最も多くなっている。しかし、2021 年時点でも、結婚・出産のタイミングで離職をする「専業主婦コース」「再就職コース」を合わせると 39.9%となり、「両立コース」(34.0%) より多くなっている。



4 ライフコースの実態と希望の乖離

以上のように、女性のライフコースは、2000 年代頃までは結婚や出産により退職して専業主婦になる、あるいは子育てが一段落してからパート等の非正規雇用で再就職をすることが一般的であったのが、2010 年代になると、結婚後に 8 割が、第 1 子出産後に半数が、仕事を続けており、結婚・出産退職は少数派になりつつある。また、女性の仕事に関する意識においても、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」という考えが 6 割程度まで上昇しており、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えについても、若者のおよそ 8 割が反対している。しかし、女性が希望しているライフコースについては、2020 年代においても、両立よりも、結婚・出産退職の方が多い。必ずしもすべての女性が、望んで結婚・出産後も仕事を続けている訳ではないと考えられる。

このように、女性の実際のライフコースと、希望するライフコースの間には乖離がある。現在半数以上の女性が出産後も就業を継続しているが、ライフコースの希望を見ても、両立コースを希望しているのは 34%ほどであり、再就職と専業主婦を合わせた割合(39.9%)の方が多くなっている。結婚・出産退職を希望していたが、就業を継続せざるを得ない者が一定割合いることが考えられる。その一つとして、経済的な理由がある。内

閣府によると、夫の収入が多い世帯ほど共働きの割合が低く、逆に夫の収入が少ないと共働きの割合が高くなっている。特に夫が 30～39 歳かつ子どものいる世帯でその傾向が顕著にみられている（男女共同参画白書 令和 4 年版；内閣府, 2022）。現在、結婚・出産退職を希望しながらも、経済的な理由等で就業を継続しているケースが少なからずあると考えられる。そのようなケースでは、状況が許せば、結婚・出産退職を選択していくことになるであろう。したがって、女性の結婚・出産後の就業継続を考えるにあたっては、個人がもつライフコースの展望の影響を考慮に入れる必要がある。

第3節 女性のライフコース展望に影響する要因

女性のライフコース展望は、様々な要因から影響を受けていると考えられる。まず、女性のライフコース展望に強く関連している要因として、ジェンダーに関する意識がある。吉原（1995）によると、女子学生のライフコース展望の分化には女性性が影響している。鈴木（1996）は、若年女性の理想の仕事キャリア・昇進パターンに平等主義的性役割態度が関連していることを明らかにしている。谷田川（2016）は、女子学生のライフコース展望には、性別役割分業意識（「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え）が強く関連していることを示している。また、女性のライフコース展望には、母親の就業も影響している（中西, 1998, 八重樫・奥山・林・本保・小河, 2001, 竹田・山下・大石・正保, 2015 など）。例えば、八重樫ら（2001）によると、女子学生が現実将来考えているライフコースは、小学校就学前の母親の就労形態による違いがみられ、「出産後も仕事」とした割合は、母親が常勤では 53.4% に対して、専業主婦では 18.1% であった。竹田ら（2015）は、女子学生の理想のライフコースと母の職業経歴に関連があることを示している。さらに、女性のライフコース展望には、読書や勉強の経験も関連しており、読書やダブルスクールの経験がないほど、仕事志向よりも家庭志向になる傾向がある（谷田川, 2016）。その他、女性のライフコース展望には、入試の方法（吉原 1998, 濱嶋, 2002, 谷田川, 2016）、友人や恋人との交際（谷田川, 2016）も関連していることが明らかになっている。

第3章 保育者のライフコースに関する意識

以上のように、女性のライフコースの在り方や意識はここ 20 年ほどの間に大きく変化した。保育者のライフコースについて考えてみると、保育者の離職理由に結婚や出産が多く挙げられており、現実には従来型の女性のライフコースを辿る者が多いようである。では、意識面ではどうであろうか。女性全体の傾向と同じように変化しているのであろうか。意識面（希望するライフコース）と実態（現実のライフコース）に食い違いが生じている可能性はないだろうか。そこで、本章では、保育者が女性の職業についてどのような意識を持っているのか、どのようなライフコース展望を持っているのか、先行研究から検討する。

第1節 保育者の性別役割分業の意識

保育者の性別役割分業意識について、山下(2008)は、保育士養成校の男女を対象に「女性は子どもが生まれたら、少なくとも3歳頃までは子育てに専念すべき」といういわゆる三歳児神話に対する意識について調査している（2007年，2008年調査）。その結果，8割以上の学生が賛成よりの意見であった。伊藤・中島・土井・数見(2008)は，保育士養成校の女子学生90名を対象に「男は男らしく，女は女らしくあるべき」というジェンダー規範を調査し，ジェンダー規範に65.9%が賛成していることを明らかにしている（2007年調査）。また，川俣（2007）は，幼稚園教諭294名を対象に性別役割分業意識について調査している（2006年調査）。その結果，「女性は結婚したら仕事はやめた方がよい」については18.9%，「女性は出産したら仕事は辞めた方がよい」については40.0%，「家事は女性の役割である」については25.6%，「育児は女性の役割である」については35.0%が賛成していた。同時期に行われた世論調査では，「夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」について賛成している割合は，20歳代の女性では4割程度であった（男女共同参画社会に関する世論調査（平成19年8月調査）；内閣府，2007）。

調査によって質問や回答方法が異なるため，単純な比較はできないが，性別役割分業意識に関して，保育者および養成校学生は，同年代の女性全体と同程度がやや保守的な傾向にあると考えられる。

第2節 保育者のライフコース展望に関する先行研究

保育者のライフコース展望について，養成校学生，現職保育者を対象にいくつかの調査

が行われている。

1 養成校学生のライフコース展望の先行研究

(1) 日浦(2009) 4年制大学 2008年調査

日浦(2009)は、保育者養成校の4年生(幼稚園教諭, 保育士取得希望者)107名(女性10名・男性7名)を対象に希望する就業年数の調査を行っている(表3-1)。幼稚園教諭志望者では、「定年まで」が4.3%,「結婚・出産等, 事情が変化するまで」が71.4%, 保育士志望者では、「定年まで」34.7%,「結婚・出産等, 事情が変化するまで」40.8%であった。幼稚園教諭志望者と保育士志望者で異なるものの, 結婚・出産等で退職を希望している者が多いといえる。

表 3-1 保育者志望学生の希望就業年限(日浦, 2009)

	幼稚園教諭志望者 (N=56)	保育士志望者 (N=49)
1～2 年	1.8%	4.1%
3～5 年	7.1%	12.2%
5～10 年	3.6%	8.2%
結婚・出産等, 事情が変化するまで	71.4%	40.8%
定年まで	14.3%	34.7%
わからない	1.8%	0.0%

注. 2008 年調査

(2) 林(2014) 短期大学 2013年調査

林(2014)は、短期大学の1, 2年生286名にライフコースの希望を調査している(表3-2)。その結果,「結婚や出産をしても働きたい」50%,「結婚したら退職したい」11%,「出産したら退職したい」36%であり, 約半数が結婚・出産で退職を希望していた。

表 3-2 短期大学生における結婚後の働き方の希望(林, 2014)

結婚や出産をしても働きたい	50%
結婚したら退職したい	11%
出産したら退職したい	36%
一度も働かず、家事・育児に専念したい	0%

注. *N*=278 2013 年調査

(3) 中村(2018) 短期大学 2013 年調査

中村(2018)は、女子短期大学の1, 2年生275名を対象に現在の将来展望をたずねている(表3-3)。その結果、「就職し、結婚して子どもを持つが、仕事も続ける」(仕事継続)が23.0%、「就職し、結婚・出産を機に退職し、子育て後に再び仕事を持つ」(再就職)が63.7%、「就職し、結婚・出産を機に退職し、その後は仕事を持たない」または「就職するが結婚し、仕事をしない」(退職)が11.5%であった。結婚・出産で少なくとも一時的には退職するという将来展望を持つものが多かった。

表 3-3 保育職希望学生の将来

展望(中村, 2018)

仕事継続	23.0%
再就職	63.7%
退職	11.5%
その他	1.9%

注. *N*=276 2013 年調査

(4) 碓氷・大北(2017) 短期大学 2017 年調査

碓氷・大北(2017)は、短期大学2年141名に「将来的に保育者としていつまで働きたいですか」をたずねている(表3-4)。その結果、「体力の続く限り、いつまでも働きたい」が12.1%、「結婚するまで」が24.8%、「子どもが産まれるまで」が45.4%という結

果であり，結婚・出産までという意見が半数を超えていた。

表 3-4 短期大学における「いつまで保育者として働きたいか」
の回答分布（碓氷・大北，2017）

結婚するまで	24.8%
子どもが産まれるまで	45.4%
子ども(我が子)がある程度自立するまで	7.8%
親の介護が始まるまで	1.4%
体力の続く限り，いつまでも働きたい	12.1%
その他	8.5%

注. $N=141$, 2017 年調査

2 現職保育者のライフコース展望の先行研究

（1） 原田（1995） 短期大学卒業生 1993 年調査

原田（1995）は，保育者養成の短期大学を卒業して 1～10 年目の 240 名を対象に，卒業時における勤務継続の意識について調査を行っている（1993 年調査，表 3-5）。「生涯ずっと」「結婚まで」「出産まで」「わからない」「その他」から選択してもらった結果，「生涯ずっと」19%，「結婚まで」43%，「出産まで」11%であり，半数が結婚・出産までと考えていた。

表 3-5 現職保育者の勤務の継続について
の意識（原田，1995）

生涯ずっと	19.5%
結婚まで	43.2%
出産まで	11.4%
わからない	22.0%
その他	3.8%

注. $N=236$, 1993 年調査

(2) 佐々木・加藤(2017) 短期大学卒業生 2015 年調査

佐々木・加藤(2017)は、短期大学の卒業生 100 名に仕事の展望をたずねている(表 3-6)。その結果、「できるかぎり(定年まで)続けたい」が 27.0%、「結婚を機に辞めたい」が 15.0%、「妊娠・出産を機に辞めたい」が 18.0%であった。結婚と妊娠・出産をあわせると 33%で最多になる。

表 3-6 現職保育者の今後の展望(佐々木・加藤, 2017)

できるかぎり(定年まで)続けたい	27.0%
結婚を機に辞めたい	15.0%
妊娠・出産を機に辞めたい	18.0%
他(専門職)移りたい	9.0%
他(非専門職)移りたい	7.0%
他(なんでも)移りたい	5.0%
その他	8.0%
先のことは考えてない	8.0%
無回答	3.0%

注. N=100, 2015 年調査

第3節 保育者のライフコース展望の課題

保育者の離職や就業継続に関する先行研究では、労働条件、職場環境に焦点が当てられてきた。前述のように、保育者は長時間労働、時間外労働、持ち帰り仕事、休憩時間の短さ、低い給与水準といったように労働条件に課題を抱えている。また、保育現場の人間関係など職場環境が問題としてしばしば取り上げられている。保育者の離職を防ぐためには、これらの労働条件、職場環境の改善は不可欠である。

しかし、保育者の離職理由として多く見られる結婚・出産退職について理解するためには、個人が持つライフコース展望の影響を抜きには考えられない。労働条件、職場環境がいくら改善されたとしても、本人が継続することを望んでいないのであれば、離職に至ると考えられるからである。現在の独身女性の調査をみても、およそ 4 割が結婚・出産退職を希望している。保育者や養成校学生については、調査によってばらつきがあるがおおよそ半数以上が結婚・出産退職を希望しているという結果が示されている。そこで、本研究

では、保育者が結婚・出産後に就業を継続することについてどのようなライフコースを思い描いているかというライフコース展望に焦点をあてる。

第4章 保育者のワーク・ライフ・バランス

第1節 ワーク・ライフ・バランスとライフコース展望

保育者がどのようなライフコース展望を持っているかは、結婚・出産後の離職または就業継続の選択に影響すると考えられる。その一方で、現実の労働条件や職場環境等が、ライフコース展望に影響することも考えられる。保育者の労働時間が長いことはそれ自体が離職の直接の理由になっているが、それだけでなく、長時間労働によって私生活の時間が制限されて、仕事と家庭の両立が難しいという現状から、結婚・出産後に退職したいと考えるようになるかもしれない。

このような仕事と家庭の両立の問題は、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の問題として、保育に限ったことでなく、男女問わずすべての労働者の問題として取り上げられてきた。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の概念は、21世紀に入ってアメリカにおいて使用されるようになった概念である（山口，2008）。アメリカにおいて、仕事と家庭の葛藤の問題は、1990年代には育児期の女性の育児と仕事との両立の問題として取り上げられていたが、その後男性や独身者も含めた仕事と家庭の問題として、ワーク・ライフ・バランスの考えが使われるようになった（山口，2008）。日本においては、2002年にパクジョアン スックチャ(2002)によって初めて紹介され使用されるようになった。

ワーク・ライフ・バランスに関する政策の動向としては、2007（平成19）年12月に、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章において、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されている。

憲章においては、仕事と生活の調和が実現した社会の姿として、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つの姿が示されており、ワーク・ライフ・バランスの発想は働く女性を対象にした仕事と生活（育児）の両立支援を超えたものである（池谷，2017）。

仕事と生活の調和が実現した社会の3つの姿は数値目標として示されて、例えば、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」については、第1子出生後の女性の継続就業率、男性の育児休業取得率、男性の育児・家事時間が挙げられている。

第2節 保育者のワーク・ライフ・バランスに関する先行研究

保育者のワーク・ライフ・バランスを取り上げた研究として、佐藤(2012)は、保育者養成課程に在籍の学生を対象に、ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画社会に関する意識を調べている。用語の周知度として、「男女共同参画社会」は85.6%であったが、「ワーク・ライフ・バランス」については21.7%とあまり周知されていなかった。また、「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために必要な取り組みとしては、「育児休業をとりやすくする」(76.3%)、「保育所など子育て支援を拡充する」(61.9%)が高い割合であった。

中根(2014)は、小学生以下の子の育児を両立させている女性の保育所保育士へのインタビュー調査を行い、ワーク・ライフ・バランスの実態から、就業継続の条件を見いだしている。就業継続できる直接的な条件としては、①親としての育児時間が常時、非常時を問わず確保しやすい職場であること、②夫や祖父母等の日常的な協力・支援が得られやすいこと、③保育所等の社会資源をある程度有効に利用できること、をあげている。また、間接的な条件としては、①保育士本人が自らの出産・育児経験を通じ、さらなる専門職としての成長発達欲求をもつこと、②①の欲求の充足が可能なバランスの良い職場組織であり、納得できる保育方針を備えた職場であること、加えて保育者のアイデンティティを揺るがす育児の矛盾や葛藤について、その受容や克服を促す上司や同僚に恵まれた職場であること、③家族の健康状態が良好または安定していることが挙げている。

第5章 本研究の目的

第1節 保育者のライフコース展望の検討の必要性

以上で見てきたように、近年、保育者不足が深刻な問題となっており、その要因として、保育者の高い離職率がある。保育者の離職の理由には、労働時間や給料などの労働条件、人間関係や雰囲気などの職場環境に加えて、結婚や出産というライフイベントが多く挙げられている。女性のライフコースに目を向けると、現代の女性は結婚・出産後も仕事を継続するライフコースが多数派になりつつある。しかし、未婚女性が希望するライフコースをみると、現在でも仕事と家庭を両立するよりも、結婚・出産後に退職するコースを望む者の方が多い。保育者のライフコース展望に関する研究をみても、養成校学生や保育者は、結婚・出産退職のライフコースを希望する者が多いことが明らかになっている。したがって、保育者の離職について理解するためには、個人が持つライフコース展望の影響を抜きに考えられない。

2010年代から2020年代にかけて、結婚・出産後の女性のライフコースの在り方、および未婚女性のライフコース展望は大きく変化している。また、この期間には、保育者を取り巻く状況も大きく変化している。2017年4月以降に「保育士等キャリアアップ研修」等のキャリアに応じた職場外研修体制の充実がなされた。それにより、保育士等は、研修を通して専門性を高めて、リーダー的な役割を担っていくキャリアパスを目指すことが可能になった。また、キャリアアップ研修を受講することで処遇改善がなされている。以上のことから、2010年代から2020年代にかけて、養成校学生および保育者のライフコース展望は変化していると考えられる。第3章で示した保育者のライフコース展望に関する先行研究は、2017年に行われたものが最新で、それ以降は養成校学生や保育者のライフコース展望について調査が行われていない。2020年代における養成校学生および保育者のライフコース展望の実態を捉えることが必要である。

また、近年、保育者の働き方について改善の取組がなされている。保育者の業務負担の軽減や働き方の改善に関して、調査研究（「保育士における業務の負担軽減に関する調査研究報告書」（日本保育協会、2015））や、審議会での検討（厚生労働省「保育の現場・職業の魅力向上検討会」（2020年2月～9月））がなされ、それに基づいて、厚生労働省から『保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン』（厚生労働省、2021）が出されている。そこでは、ICTの活用による業務負担の軽減や、記録の見直しやノンコンタク

トタイムなどの働き方の改善等が提言されている。これらの動きによって、第1章でみたような業務負担や長時間労働も、改善されつつあると考えられる。したがって、第4章で検討した保育者のワーク・ライフ・バランスの先行研究が行われた2010年代前半と比較すると、2020年代には保育者の働き方が改善されており、それにより結婚・出産後も継続しやすくなったことで、保育者のライフコース展望が変化しているかもしれない。

第2節 本研究の目的

以上から、本研究の主要な問いは以下の4点に総括される。まず第1に、養成校学生および現職保育者がどのようなライフコース展望を持っており、近年の変化はどうか、第2に、養成校学生および現職保育者のライフコース展望に影響を与える要因にはどのようなものがあるか、第3に、現職保育者の離職や継続にどのような要因が影響するか、第4に、第1～第3の問いを踏まえると、養成教育や保育者の研修への示唆として何が提案できるか、といった点である。

そのため、本研究では、保育者のライフコース展望に焦点を当てて、養成校学生および現職保育者における結婚・出産後の就業継続に関するライフコース展望の実態とそれに影響する要因を明らかにした上で、養成教育や保育者の研修についてライフコース展望へのアプローチの必要性を明らかにすることを目的として、8つの研究を行った。

1 研究1：保育者のライフコース展望の実態、および保育者効力感との関連

研究1では、女性のライフコースが変化しつつある2010年代における保育者養成校の学生および現職保育者のライフコース展望の実態を明らかにする。すなわち、保育者が養成から、新採、中堅までのキャリアステージにおいて、結婚・出産後の保育職継続や再就職についてのどのようなライフコースを望んでいるのかを調査する。また、ライフコース展望が保育者効力感と関連しているかを検討する。

2 研究2：養成校学生におけるライフコース展望と保育職の仕事イメージとの関連

研究2では、養成校学生のライフコース展望が、保育職についての仕事のイメージと関連しているかを検討することを目的とする。養成校学生が将来的に結婚・出産後に保育職を継続したいと考えるかどうかは、保育職の労働条件や職場環境、専門性などをどのようにイメージするかによって異なることが考えられる。

3 研究3：現職保育者における結婚後の保育職継続困難感

保育者の離職理由として、労働条件、職場環境の問題が多く挙げられているが、保育者が結婚後に保育職を継続していくにあたって、どのようなことが困難や課題となると考えられているであろうか。研究3では、現職保育者を対象として、結婚後の保育職継続の困難感、および結婚後に保育職を継続するのに必要なことや必要な支援を調査する。

4 研究4：現職保育者におけるライフコース展望の変化、およびライフコース展望と結婚後の保育職継続困難感との関連

研究4では、現職保育者において、卒業時点から現在まででどの程度の割合でライフコース展望が変化しているのかを検討する。また、研究3でみられた結婚後の保育職継続困難感について、現職保育者がどの程度感じているかを明らかにする。さらに、現職保育者において、ライフコース展望が、結婚後の保育職継続困難感と関連しているのかを明らかにする。

5 研究5：2020年代における養成校学生のライフコース展望の実態およびライフコース展望に影響する要因

研究5では、2020年代の養成校学生のライフコース展望を調査し、2010年代から2020年代における養成校学生のライフコース展望の変化の実態を明らかにする。また、養成校学生のライフコース展望について、未婚女性全体をある程度代表していると考えられる出生動向基本調査の項目を用いて測定し、未婚女性全体と比較して養成校学生の傾向を明らかにする。さらに、養成校学生のライフコース展望に、保育者効力感、性別役割分業意識、幼少期の経験、実習経験、キャリア教育の経験、保育者のキャリアや結婚、出産、育児等のライフコースに関する困難さの認識が影響しているかを検討する。

6 研究6：2020年代における保育者のライフコース展望の実態およびライフコース展望に影響する要因

研究6では、2020年代の現職保育者のライフコース展望を調査し、2010年代から2020年代における保育者のライフコース展望の変化の実態を明らかにする。また、現職保育者のライフコース展望について、未婚女性全体と比較して現職保育者の傾向を明らかにする。

さらに、現職保育者のライフコース展望に、保育者効力感、性別役割分業意識、自らが保育所に通った経験、幼少期の母親の就業状況、保育者のキャリアや結婚、出産、育児等のライフコースに関する困難さの認識、労働条件や職場環境が影響しているかを検討する。

7 研究7：保育者のライフコース展望と結婚・出産後のライフコース選択の関連

研究7では、保育者へのインタビューを通して、ライフコース展望が結婚・出産後の実際のライフコースの選択にどのように関連しているかを調査する。また職場環境や労働条件がライフコース展望にどのように影響するかを検討する。併せて、保育者の離職や継続にどのような要因が影響しているかを検討する。

8 研究8：結婚・出産後に保育職を継続するための園長の支援

研究8では、保育現場の管理職が保育職の継続のためにどのような支援が必要と考えているのかについて、幼稚園、認定こども園の園長へのインタビューから明らかにする。

第6章 研究 1: 保育者のライフコース展望の実態, および保育者効力感との関連

第1節 問題

ここ 20 年ほどの間に女性のライフコースの在り方や意識は大きく変化している。第 2 章で見たように、結婚・出産で一旦退職をして専業主婦になる、あるいは子育てが一段落してから再就職をする者が減少し、結婚・出産後も就業を継続する者が増加している。女性の職業に関する意識については、子どもができて仕事が続ける方が良いと考える者、性別役割分業に反対する者が多数派となっている。また、女性が理想とするライフコースも変化しており、1990 年代は「専業主婦コース」を希望する者が多かったが、2000 年、2010 年代になると結婚や出産を機にいったん退職し子育て後に再び仕事を持つ「再就職コース」が最も多かった。2020 年代になると結婚し子どもを持つが仕事も一生続ける「両立コース」を希望する者が多数派となり、専業主婦コースや再就職コースは減少している。そこで、本研究では、保守的な考えを持っているとされる保育者および保育者養成校の学生が、2010 年代の段階でどのようなライフコース展望を持っているかを明らかにする。

保育者のライフコース展望は、保育がうまくできているという信念と関連しているかもしれない。保育がうまくできないとか、保育者としての適性がないと考えることで、将来的に保育職の継続を希望しない可能性がある。保育教諭養成課程研究会（2016）は、新採教員は養成校の学生と比べると保育者効力感や保育実践力が減少しており、理想と現実の間で不安、悩み、葛藤を抱えることを示している。また、加藤・安藤（2013）によると、新任保育者は、中堅・ベテラン保育者と比べると、「子どもへの一斉指導が難しい」「クラス経営は難しい」といった保育の困難感を高く感じていた。さらに、保育がうまくできないと考えることは、離職理由の一つとなっている。厚生労働省による調査では、保育士の退職理由として、20 代においては、「自分の適性・能力への不安」（18.8%）が、結婚出産（21.9%）に次いで多くみられている（株式会社ポピンズ, 2011）。同様に、加藤・鈴木（2011）の調査では、2 年未満で退職した保育者の退職理由として、「仕事への適性がない」ことが多く挙げられていた。そこで、本研究の第 2 の目的として、保育がうまくやれているという感覚として保育者効力感を取り上げ、保育者効力感がライフコース展望と関連しているかを調べる。仮説としては、結婚・出産等で途中退職を希望している者は、定年まで継続を希望している者に比べて、保育者効力感が低いことが予想される。また再就職先として保育職を希望しない者は、保育職を希望する者に比べて、保育者効力感が低いことが予想

される。

第2節 目的

本研究の目的は次の2点である。

目的 1：女性のライフコースが変化しつつある 2010 年代における養成校学生および現職保育者のライフコース展望の実態を明らかにする。すなわち，保育者が養成から，新採，中堅までのキャリアステージにおいて，結婚・出産後の保育職継続や再就職についてのどのようなライフコースを望んでいるのかを調査する。

目的 2：保育者および保育者養成校の学生におけるライフコース展望が保育者効力感と関連しているかを明らかにする。

第3節 方法

1 調査データ

本研究は，保育教諭養成課程研究会が，2015（平成 27）年度，2016（平成 28）年度，2017（平成 29）年度に文部科学省の委託を受けて実施した調査のデータを再分析したものである。各調査の結果の内容は，次の報告書で詳細に報告されている。

- ・ 保育教諭養成課程研究会（2016）. 平成 27 年度文部科学省委託「幼児教育の質向上に係る推進体制等の構築モデル調査研究」幼稚園教員養成課程カリキュラムと現職研修とのギャップの検証 報告書「新採ギャップ」に関する研究— 幼稚園教員養成校学生との比較 —.
- ・ 保育教諭養成課程研究会（2017）. 平成 28 年度文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」幼稚園等におけるミドルリーダーの人材育成に係る研修の在り方に関する調査研究 報告書「幼稚園等におけるミドルリーダーの実態調査」
- ・ 保育教諭養成課程研究会（2018）. 平成 29 年度文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」幼児教育に係る教職員の養成，採用，研修等の在り方に関する調査研究報告書「幼稚園等におけるミドルリーダー後期の実態と課題 ～中堅教員と園長の比較調査を通して～」

2 調査協力者

保育者養成校の学生，および幼稚園教諭，保育教諭を対象とした。2015（平成 27）年，

2016（平成 28）年，2017（平成 29）年の調査データから，本研究に関する調査項目に回答のあった 2,345 名（養成校学生 637 名，国公立保育者 1,489 名，私立保育者 219 名）のデータを用いた。調査対象者の調査時期，属性，性別の内訳を表 6-1 に示した。養成校学生については，関東，東海および近畿の国立大学 3 校，私立 4 年制大学 4 校，私立短期大学 2 校の養成校における最終学年の学生 637 名（女性 593 名，男性 38 名，無回答・不明 6 名）を分析の対象とした。保育者については，国公立の幼稚園・幼保連携型認定こども園の保育者 1,489 名（女性 1398 名，男性 88 名，無回答・不明 3 名），私立の幼稚園・幼保連携型認定こども園の保育者 219 名（女性 211 名，男性 7 名，無回答・不明 1 名），園不明 5 名（女性 5 名）を分析対象とした。

表6-1 調査対象者の調査時期，属性，性別の内訳

調査年	合計	養成校学生				国公立保育者				私立保育者			
		全体	女性	男性	不明	全体	女性	男性	不明	全体	女性	男性	不明
2015(平成27)年	1512	637	593	38	6	781	730	49	2	94	91	2	1
2016(平成28)年	735					708	668	39	1	27	25	2	0
2017(平成29)年	98									98	95	3	0

3 調査項目

各調査のなかから，保育職のライフコース展望，保育職経験年数，保育者効力感，婚姻状況，性別のデータを分析に用いた。

（１） 保育職のライフコース展望

保育職をどの程度続けたいと考えているか（保育職継続希望），また中途退職を希望する者には退職後の再就職希望（再就職希望）をたずねた。

①保育職継続希望 保育職をどのくらい続けたいと思うのかを，「定年まで続けたい」「結婚したら退職したい」「自分の子どもが生まれたら退職したい」「ある程度の年数で退職したい」「自分なりのタイミングで退職したい」のいずれかで回答を求めた。「結婚したら退職したい」「自分の子どもが生まれたら退職したい」に回答した場合は，何歳くらいがよいのか具体的な年齢をたずねた。「ある程度の年数で退職したい」と回答した場合は，何年くらいがよいのか具体的な年数をたずねた。また，「自分なりのタイミングで退職したい」と回答した場合は，具体的な希望をたずねた。

②再就職希望 保育職継続希望において「定年まで続けたい」と回答した者以外に，退職

した後の再就職の希望を、「家事・育児に専念したい」「保育職に正規雇用で再就職したい」「保育職に非正規雇用で再就職したい」「保育職以外に正規雇用で再就職したい」「保育職以外に非正規雇用で再就職したい」「その他」のいずれかで回答を求めた。

（２） 保育職経験年数

幼稚園教諭，保育教諭を対象とした調査では，保育経験年数をたずねた。2015（平成 27）年調査では，経験年数を，「1 年未満」「1 年～3 年未満」「3 年～5 年未満」「5 年以上」のいずれかで回答を求めた。2016（平成 28）年調査，2017（平成 29）年調査では，これまでの勤務先の種別と勤務年数を記入してもらい，幼稚園，保育所，認定こども園のいずれかに勤務していた年数の合計を保育職経験年数として算出した。これらの回答をもとに，保育経験年数を「学生」「1～4 年」「5～8 年」「9～12 年」「13 年以上」に分類した。2015（平成 27）年調査の幼稚園教諭，保育教諭のデータについては，「1 年未満」「1 年～3 年未満」「3 年～5 年未満」の回答を「1～4 年」として，「5 年以上」は分析から除外した。

（３） 保育者効力感

三木・桜井（1998）を参照して，保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念についてたずねた。10 項目から構成され，「ほとんどそうは思わない（1 点）」から「非常にそう思う（6 点）」までの 6 件法でたずねた。なお，一部の項目について，表現を修正している。

4 調査手続き

2015（平成 27）年調査 養成校学生を対象とした調査を 8 月から 12 月に実施した。調査は，養成校の教員に依頼をして，教職実践演習等の授業内で実施し，その場で回答，回収を行った。国公立の幼稚園教諭，保育教諭を対象とした調査は 11 月から 12 月に実施した。この調査では，主に新規採用の教員を対象としていた。国公立幼稚園・こども園長会に依頼し，新規採用者がいる都道府県の事務局を通して質問紙を配付・回収した。質問紙は郵送し，調査への協力に対する同意を得られた人に回答してもらい，郵送で回収した。私立の幼稚園教諭，保育教諭の新採教員を対象とした調査を 8 月に実施した。研修に出席した教員を対象に，調査について口頭で説明し，協力を依頼し，同意を得られた人より回収した。

2016（平成 28）年調査 この調査では 5 年から 10 年の経験をもつ教員を主な対象として実施した。国公立の幼稚園教諭，保育教諭については，11 月にいくつかの都府県を選んで教育委員会を通じて依頼し，各園に質問紙を送付し，該当者に配布してもらった。回答済みの調査票は個別に返送してもらった。私立の幼稚園教諭，保育教諭については，11 月に東京都私立幼稚園協会を通じて依頼し，各園に調査票を送付し，該当者に配布してもらった。回答済みの調査票は個別に返送してもらった。

2017（平成 29）年調査 私立の幼稚園教諭，保育教諭を対象とした調査を 12 月に実施した。この調査では 5 年から 10 年の経験をもつ教員を対象として実施した。大阪府，京都府，兵庫県の 3 府県，各府県の私立幼稚園等の一覧から，大阪府 100 園，京都府 50 園，兵庫県 50 園をランダムに抽出し，各園に調査票を送付し，該当者に配布してもらった。回答済みの調査票は個別に返送してもらった。

（４） 倫理的配慮

調査にあたって，個別の回答をそのまま用いることがないこと，調査は任意であり，回答しなくても不利益を被ることがないことを調査票に明記して，説明した。

第4節 結果

1 保育職継続希望

女性の保育経験年数ごとの保育職継続希望の回答の分布を表 6-2 に示した。養成校の最終学年の段階においては，およそ半数（48.8%）が結婚や出産による退職を希望しており，定年まで継続したいと考えているものは全体の 4 分の 1（25.4%）であった。残りの 4 分の 1 が，ある程度の年数や自分なりのタイミングで退職したいと考えていた。公立の保育者においては，経験年数 1～4 年の段階では定年まで続けたいと考えている者が最も多く 44.8%であったが，5～8 年になると 3 割程度まで減少し，9～12 年には 38.5%に回復し，13 年以上になるとおよそ半数（52.8%）が定年まで続けたいと考えていた。結婚や出産での退職を希望する者は，1～4 年，5～8 年の段階では，3 割程度だったが，9～12 年以降は 2 割以下に減少していた。一方，私立の保育者においては，1～4 年，5～8 年，9～12 年において結婚や出産による退職を希望するものは 4 割を超えていた。定年まで続けたい者の割合は，1～4 年で 17.6%，5～8 年で 6.3%，9～12 年で 18.5%であり，公立と比べると低い割合であった。経験年数による変化の傾向としては，公立と同様に 5～8 年に定年まで

続けたいという者の割合が低くなっていた。

表6-2 保育経験年数ごとの保育職継続希望の回答の分布(女性)

			定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	結婚後退職 希望	出産退職 希望	その他 退職希望	ある程度の 年数	自分の タイミング
養成校学生		N	149	286	82	204	152	61	91
		%	25.4%	48.8%	14.0%	34.8%	25.9%	10.4%	15.5%
公立	1～4年	N	252	168	76	92	142	36	106
		%	44.8%	29.9%	13.5%	16.4%	25.3%	6.4%	18.9%
	5～8年	N	92	86	31	55	127	24	103
		%	30.2%	28.2%	10.2%	18.0%	41.7%	7.9%	33.8%
	9～12年	N	65	32	12	20	72	13	59
		%	38.5%	18.9%	7.1%	11.8%	42.6%	7.7%	34.9%
	13年以上	N	65	7	4	3	51	7	44
		%	52.8%	5.7%	3.3%	2.4%	41.5%	5.7%	35.8%
私立	1～4年	N	3	7	3	4	7	1	6
		%	17.6%	41.1%	17.6%	23.5%	41.2%	5.9%	35.3%
	5～8年	N	2	15	10	5	15	2	13
		%	6.3%	46.9%	31.3%	15.6%	46.9%	6.3%	40.6%
	9～12年	N	5	12	5	7	10	2	8
		%	18.5%	44.4%	18.5%	25.9%	37.0%	7.4%	29.6%
	13年以上	N	17	4	4	0	20	2	18
		%	41.5%	9.8%	9.8%	0.0%	48.8%	4.9%	43.9%

未婚女性に限定した保育職継続希望の分布を表 6-3 に示した。公立の保育者においては、1～4 年、5～8 年で 4 割程度が結婚や出産による退職を希望しており、既婚者も含めた場合より割合が高くなっていた。未婚女性に限定した場合でも、定年で継続を希望する者の割合は、1～4 年（50.0%）に比べて 5～8 年（22.3%）で大きく減少して、その後再び増加する傾向がみられた。

表6-3 保育経験年数ごとの保育職継続希望の回答の分布(未婚女性)

			定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	結婚後退職 希望	出産退職 希望	その他 退職希望	ある程度の 年数	自分の タイミング
公立	1～4年	N	10	8	5	3	2	0	2
		%	50.0%	40.0%	25.0%	15.0%	10.0%	0.0%	10.0%
	5～8年	N	42	75	31	44	71	14	57
		%	22.3%	39.9%	16.5%	23.4%	37.7%	7.4%	30.3%
	9～12年	N	23	26	12	14	23	4	19
		%	31.9%	36.1%	16.7%	19.4%	32.0%	5.6%	26.4%
私立	13年以上	N	19	7	4	3	21	1	20
		%	40.4%	14.9%	8.5%	6.4%	44.7%	2.1%	42.6%
	1～4年	N	0	7	3	4	5	1	4
		%	0.0%	58.3%	25.0%	33.3%	41.6%	8.3%	33.3%
	5～8年	N	1	14	9	5	12	2	10
		%	3.7%	51.8%	33.3%	18.5%	44.4%	7.4%	37.0%
	9～12年	N	0	10	5	5	8	1	7
		%	0.0%	55.6%	27.8%	27.8%	44.5%	5.6%	38.9%
	13年以上	N	2	4	4	0	12	1	11
		%	11.1%	22.2%	22.2%	0.0%	66.7%	5.6%	61.1%

男性における保育経験年数ごとの保育職継続希望の回答の分布を表6-4に示した。男性の場合、大多数が定年まで保育職を継続することを希望しており、養成校で7割、現職の保育者では経験年数が9～12年までは8割程度、13年以上ではほとんどの保育者が定年まで継続を希望していた。一方で、結婚・出産退職を希望するものは養成校学生の1名のみであった。

表6-4 保育経験年数ごとの保育職継続希望の回答の分布(男性)

			定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	結婚後退職 希望	出産退職 希望	その他 退職希望	ある程度の 年数	自分の タイミング
養成校学生		N	26	1	1	0	10	3	7
		%	70.3%	2.7%	2.7%	0.0%	27.0%	8.1%	18.9%
公立	1～4年	N	29	0	0	0	7	2	5
		%	80.6%	0.0%	0.0%	0.0%	19.5%	5.6%	13.9%
	5～8年	N	8	0	0	0	3	1	2
		%	72.7%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	9.1%	18.2%
	9～12年	N	18	0	0	0	1	0	1
		%	94.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	5.3%
私立	13年以上	N	5	0	0	0	1	0	1
		%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%
	1～4年	N	0	0	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	5～8年	N	1	0	0	0	0	0	0
		%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	9～12年	N	0	0	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	13年以上	N	4	0	0	0	0	0	0
		%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

2 退職を希望する年齢，年数

(1) 結婚退職の希望年齢

未婚女性で結婚退職を希望する者における結婚退職の希望年齢の回答の分布を表 6-5 に示した。30～34 歳が 6 割と多く，全体の 46% が 30 歳を希望していた。

表6-5 未婚女性の結婚退職の希望年齢

	<i>N</i>	%
30歳未満	12	24.0%
30～34歳	30	60.0%
うち30歳	23	46.0%
35歳以上	8	16.0%

(2) 出産退職の希望年齢

未婚女性で出産退職を希望する者における出産退職の希望年齢の回答の分布を表 6-6 に示した。ほとんどの回答が 30～34 歳と 35 歳以上のいずれかであった。全体の 38.1% が 35 歳，22.2% が 30 歳を希望していた。

表6-6 未婚女性の出産退職の希望年齢

	<i>N</i>	%
30歳未満	1	1.6%
30～34歳	31	49.2%
30歳	14	22.2%
35歳以上	31	49.2%
35歳	24	38.1%

(3) ある程度の年数で退職を希望する者の退職希望年数

ある程度の年数で退職を希望する者における退職希望年数の分布を表 6-7 に示した。1～4 年，5～8 年，9～12 年，13 年以上の階級に分けたとき，それぞれの年数に 2 割から 3 割度に回答が散らばっていたが，特定の年数に回答が集中しており，3 年（17.5%）と 5 年（14.1%）の回答が多く見られた。

表6-7 ある程度の年数で退職希望の者における退職希望年数の度数分布

	全体		女性		男性	
	N	%	N	%	N	%
1～4年	36	28.8%	34	28.2%	2	40.0%
3年	22	17.6%	21	17.5%	1	20.0%
5～8年	28	22.4%	26	21.6%	2	40.0%
5年	19	15.2%	17	14.1%	2	40.0%
9～12年	24	19.2%	23	19.1%	1	20.0%
13年以上	37	29.6%	37	30.9%	0	0.0%

3 退職後の再就職希望

保育職継続希望において「定年まで続けたい」と回答した者以外の退職後の再就職希望について、女性の保育経験年数ごとの回答の分布を表 6-8 に示した。養成校の段階から経験年数 9～12 年の段階までは、保育職に非正規での再就職を希望する者が 3 割から 5 割程度と最も多かった。次いで、家事育児に専念することを希望する者が多く、2 割から 3 割程度が希望していた。一方で、保育職に正規雇用での再就職を希望する者は、養成校学生で 1 割程度、現職ではいずれの段階でも数パーセントのみであった。また、保育職以外やその他の仕事と回答した者は、経験年数が増えるに従って増加しており、養成校学生や経験年数 1 年以下では 2 割弱であったのが、経験年数 9～12 年では 3 割を超え、経験年数 13 年以上になると 5 割以上となっていた。

表6-8 退職後の再就職希望の回答の分布(女性全体)

		家事・育児に 専念	保育職に 正規雇用	保育職に 非正規雇用	保育職以外に 正規雇用	保育職以外に 非正規雇用	その他
養成校学生	N	115	44	210	14	39	22
	%	25.9%	9.9%	47.3%	3.2%	8.8%	5.0%
公立	1～4年	N	110	11	163	17	23
		%	31.8%	3.2%	47.1%	4.9%	6.4%
	5～8年	N	57	6	94	12	25
		%	27.0%	2.8%	44.5%	5.7%	11.8%
	9～12年	N	28	0	45	7	16
		%	26.2%	0.0%	42.1%	6.5%	15.0%
	13年以上	N	20	0	12	3	14
		%	33.3%	0.0%	20.0%	5.0%	23.3%
私立	1～4年	N	5	1	5	1	1
		%	35.7%	7.1%	35.7%	7.1%	7.1%
	5～8年	N	8	0	9	4	4
		%	28.6%	0.0%	32.1%	14.3%	14.3%
	9～12年	N	4	0	8	1	2
		%	22.2%	0.0%	44.4%	5.6%	11.1%
	13年以上	N	2	3	8	0	6
		%	7.7%	11.5%	30.8%	0.0%	23.1%

未婚女性に限定した退職後の再就職希望の分布を表 6-9 に示した。未婚者においては、保育職に非正規雇用で再就職を希望する割合が女性全体で見たときより高くなっており、4 割から 5 割程度が希望していた。一方で、保育職に正規雇用で再就職を希望する者はほとんど見られなかった。

表6-9 退職後の再就職希望の回答の分布(未婚女性)

			家事・育児に 専念	保育職に 正規雇用	保育職に 非正規雇用	保育職以外に 正規雇用	保育職以外に 非正規雇用	その他
公立	1～4年	N	4	0	6	0	1	0
		%	36.4%	0.0%	54.5%	0.0%	9.1%	0.0%
	5～8年	N	39	5	62	11	16	11
		%	27.1%	3.5%	43.1%	7.6%	11.1%	7.6%
	9～12年	N	11	0	21	6	6	6
		%	22.0%	0.0%	42.0%	12.0%	12.0%	12.0%
	13年以上	N	7	0	5	3	7	6
		%	25.0%	0.0%	17.9%	10.7%	25.0%	21.4%
	1～4年	N	4	1	5	1	1	0
		%	33.3%	8.3%	41.7%	8.3%	8.3%	0.0%
私立	5～8年	N	6	0	9	4	3	2
		%	25.0%	0.0%	37.5%	16.7%	12.5%	8.3%
	9～12年	N	4	0	7	1	1	2
		%	26.7%	0.0%	46.7%	6.7%	6.7%	13.3%
	13年以上	N	1	1	2	0	5	7
		%	6.3%	6.3%	12.5%	0.0%	31.3%	43.8%

男性の保育経験年数ごとの退職後の再就職希望の回答の分布を表 6-10 に示した。全体として、保育職以外に再就職やその他を希望する者が 8 割を超えており、保育職に再就職は 1 割程度であった。養成校の学生においては、家事・育児に専念することを希望する者が 14.3%いたが、全体としては、4%程度にとどまった。

表6-10 退職後の再就職希望の回答の分布(男性)

		家事・育児に 専念	保育職に 正規雇用	保育職に 非正規雇用	保育職以外に 正規雇用	保育職以外に 非正規雇用	その他
養成校学生	N	2	1	1	3	1	6
	%	14.3%	7.1%	7.1%	21.4%	7.1%	42.9%
公立	1～4年	N	0	0	3	0	5
		%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	55.6%
	5～8年	N	0	0	2	0	1
		%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%
	9～12年	N	0	0	1	1	0
		%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
	13年以上	N	0	1	0	1	0
		%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
	1～4年	N	0	1	3	0	5
		%	0.0%	11.1%	33.3%	0.0%	55.6%
	5～8年	N	0	0	2	0	1
		%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%
私立	9～12年	N	0	0	1	1	0
		%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
	13年以上	N	0	1	0	1	0
		%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%

4 保育者効力感の因子分析

保育者効力感尺度の構造を調べるため、因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行った。その結果，先行研究と同様に 1 因子構造が確認された（表 6-11）。内的一貫性を確認するためにクロンバックのアルファ係数を算出したところ， $\alpha=.914$ であり，内的一貫性があるため，10 項目の合計点を保育者効力感の得点とした。

表6-11 保育者効力感の因子分析結果(最尤法, プロマックス回転)

	負荷量
8 私は、学級・クラス全体に目をむけ、集団への配慮も十分できと思う	.799
9 私は、一人一人の子供に適切な指導を行えると思う	.786
2 私は、子供の能力に応じた課題を出すことができと思う	.777
1 私は、子供に適切に指導することができと思う	.770
7 私は、子供の状態が不安定な時にも、適切な対応ができと思う	.713
5 私の学級・クラスで、子供同士のいざこざがあったとしても、うまく対処できと思う	.704
6 私は、保護者に信頼を得ることができと思う	.700
4 私は、どの年齢の学級・クラスの担任及び担当になっても、うまくやっていけると思う	.679
3 教育・保育プログラムが急に変更された場合でも、私はそれにうまく対処できと思う	.657
10 私は、子供の活動を考慮し、適切な教育・保育環境(人的、物的)に整えることに十分努力ができと思う	.626

寄与率 52.35%

5 ライフコース展望と保育者効力感の関連

(1) 保育職継続希望と保育者効力感

女性において保育職継続希望によって保育者効力感の高さが異なっているかを調べるため，保育職継続希望を独立変数，保育者効力感を従属変数とした一元配置分散分析を行った（表 6-12）。その結果，養成校学生の女性，未婚の女性保育者のいずれにおいても，保

育職継続希望によって保育者効力感に差がみられなかった(養成校学生 $F(4,582)=1.93$, $p=.104$, $\eta^2=.013$), 保育者 $F(4,392)=1.23$, $p=.297$, $\eta^2=.012$)。

表6-12 継続希望ごとの保育者効力感の平均と標準偏差(女性のみ)

		定年まで 継続希望	結婚後退職 希望	出産退職 希望	ある程度の年数 で退職希望	自分のタイミン グで退職希望	F値	P値	η^2
養成校学生	N	149	82	204	61	91	1.93	0.104	0.013
	M	32.84	31.10	31.76	31.26	32.30			
	SD	5.56	4.71	5.10	5.54	6.10			
未婚の保育者	N	98	71	75	23	130	1.23	0.297	0.012
	M	35.05	33.76	33.29	33.78	34.18			
	SD	4.87	5.69	5.44	5.77	5.80			

(2) 退職後の再就職希望と保育者効力感

次に、退職後の再就職希望によって保育者効力感の高さが異なっているかを調べるため、退職後の再就職希望を独立変数、保育者効力感を従属変数とした一元配置分散分析を行った(表 6-13)。その結果、養成校学生の女性、未婚の女性保育者のいずれにおいても、退職後の再就職希望によって保育者効力感に差がみられなかった(養成校学生 $F(5,438)=2.08$, $p=.067$, $\eta^2=.023$), 保育者 $F(5,288)=0.26$, $p=.934$, $\eta^2=.005$)。

表6-13 再就職希望ごとの保育者効力感の平均と標準偏差(女性のみ)

		家事・育児に 専念	保育職に 正規雇用	保育職に 非正規雇用	保育職以外に 正規雇用	保育職以外に 非正規雇用	その他	F値	P値	η^2
養成校学生	N	115	44	210	14	39	22	2.08	.067	.023
	M	31.43	32.18	32.02	30.29	29.74	33.55			
	SD	5.47	4.45	5.00	6.97	6.46	5.65			
未婚の保育者	N	74	6	113	27	40	34	0.26	.934	.005
	M	33.91	34.17	33.99	33.00	33.17	33.47			
	SD	5.35	4.71	5.08	5.39	6.52	6.28			

第5節 考察

本研究は、女性のライフコースが変化しつつある 2010 年代における養成校学生および現職保育者のライフコース展望の実態、すなわち保育者が養成から新採、中堅までのキャリアステージにおいて、結婚・出産後の保育職継続や再就職についてのどのようなライフコースを望んでいるのかを明らかにした。また、養成校学生および現職保育者におけるライフコース展望が保育者効力感と関連しているかを検討した。

1 2010年代における養成校学生および現職保育者のライフコース展望

2010年代においては、養成校学生のおよそ半数が結婚・出産退職を望んでおり、定年まで継続を希望しているのは4分の1にとどまった。また、現職保育者においては、公立の3割程度、私立の4割以上が結婚・出産退職を望んでいた。2015年の出生動向基本調査（国立社会保障・人口問題研究所，2015）では、20代前半の独身女性のおよそ半数（56.0%）が結婚・出産退職のライフコース（再就職コースと専業主婦コースの合計）を望んでおり、養成校学生や私立の保育者のライフコース展望は未婚女性全般と同程度であったといえる。公立の保育者においては、経験年数1～4年、9～12年では4割程度、5～8年でも3割程度が定年まで継続を希望しており、独身女性全体と比較して高い水準であった。公立の保育者になるためには、競争がある採用試験に合格する必要があるため一定の努力が必要となるが、給与等の待遇は私立に比べて恵まれている。そのため、保育者を長く続けたいと考える者が、公立を選んでいると考えられる。

退職後の再就職希望については、保育職を一旦退職した後に保育職に再就職しようとするものは、正規、非正規を合わせても半数程度であり、正規雇用で保育職に再就職しようとする希望する者ほとんどいなかった。全体として3割程度が専業主婦を希望しており、保育職以外の職に就くことを希望する者も少なくないことが明らかになった。近年、保育士不足が叫ばれるなかで、潜在保育士の活用が課題とされている（株式会社ポピンズ，2011など）。養成校学生や現職保育者の段階で、結婚・出産やある程度の年数で退職した後に再び保育者になるつもりがないというライフコース展望を持っている者がおよそ半数もいることは大きな問題であると言えよう。

2 ライフコース展望と保育者効力感と関連

ライフコース展望と保育者効力感の関連としては、養成校学生、現職保育者のいずれにおいても、保育職継続希望、退職後の再就職希望によって、保育者効力感に差がみられなかった。すなわち、どのようなライフコース展望を持つかは、保育ができているという信念とは関連がないと言える。保育者のライフコース展望が何によって影響されるのか、さらに検討が必要である。

第7章 研究2:養成校学生におけるライフコース展望と保育職の仕事イメージとの関連

第1節 問題

研究1から、保育者のライフコース展望として、定年まで保育職の継続を希望しているのは、私立の保育者では13年以上継続している者を除けばほとんどおらず、公立の保育者でも半数以下であり、多くの保育者が結婚・出産退職、または何らかの理由で中途退職を望んでいることが明らかになった。養成校の最終学年の段階でも、定年まで続けたいと考えているのは4分の1程度で、およそ半数が結婚・出産退職を希望していた。すなわち、実際に保育職として働く前の学生の時点で、すでに結婚・出産退職や中途退職を希望している者が6割以上おり、現職の保育者の場合、公立でも半数以上、私立ではほとんどが定年まで継続したいと考えていないのである。

また、保育者のライフコース展望は、保育者効力感と関連がみられず、保育がうまくできるとすることと、結婚・出産後に保育職の継続を希望するかどうか、あるいは退職後に保育職への再就職を希望するかどうかとは関係がないことが示された。

そこで、研究2では、保育者のライフコース展望に影響を与える要因として、保育職の仕事イメージに注目する。近年、保育者の給与水準の低さや、長時間労働、サービス残業など労働条件や職場環境の問題とされ(小林, 2015 など)、マスメディアでも取り上げられるようになり(例えば、NHK「保育現場のリアル」、東京新聞朝刊 2022年12月9日付など)、一般の人々の間でも認識されるようになっていく。保育者を目指す学生は、保育者に憧れて、子どもと関わる仕事をしたい、一生続けられる職業だからといった志望動機を持っている(長谷部, 2006)。しかし、保育者にはなりたいたが、ブラック労働で給料が安いというイメージを強く持つことで、長く続けたいとは思わないとか、正規職員としては働きたくないと思うようになっていくかもしれない。一方で、保育職は、結婚・出産後も仕事と家庭を両立して働いていける、やりがいがある、将来性のある仕事だとイメージすれば、結婚・出産後も保育職を継続していきたい、定年まで続けたいという希望を持ちやすいのではないかと考えられる。

第2節 目的

本研究では、養成校学生のライフコース展望が、労働条件や職場環境、専門性などの保

育職の仕事イメージとどのように関連しているかを検討することを目的とする。

第3節 方法

1 調査協力者

保育者・教育者養成課程の1年生96名（女性60名，男性32名，無回答・不明4名）が調査に協力した。回答者の平均年齢は18.7歳($SD=1.73$)であった。なお，調査対象の養成課程は，幼稚園教諭，保育士だけでなく，小学校教諭や特別支援学校教諭の取得が可能であるため，調査協力者には保育者志望の学生だけでなく，小学校教員志望や特別支援学校教員志望の学生も含まれていた。

2 調査内容

ライフコース展望，保育職の仕事イメージを含む質問紙調査を実施した。

（1）就職希望職種

大学卒業後に就職を最も希望する職種について，保育職（幼稚園，保育所，認定こども園での保育職），小学校教諭，特別支援学校教諭，中学校教諭，施設保育士，一般企業，その他のの中から選択してもらった。

（2）ライフコース展望

（a）継続希望

就職希望職種で回答した職種に就職したら，どのくらい続けたいと思うかについて，定年まで続けたい」「結婚したら退職したい」「自分の子どもが生まれたら退職したい」「ある程度の年数で退職したい」「自分なりのタイミングで退職したい」のいずれかで回答を求めた。「結婚したら退職したい」「自分の子どもが生まれたら退職したい」に回答した場合は，何歳くらいがよいか具体的な年齢をたずねた。「ある程度の年数で退職したい」と回答した場合は，何年くらいがよいのか具体的な年数をたずねた。また，「自分なりのタイミングで退職したい」と回答した場合は，具体的な希望をたずねた。

（b）再就職希望

継続希望において「定年まで続けたい」と回答した者以外に，継続希望で回答した職を退職した後の再就職の希望についてたずねた。回答は，「家事・育児に専念したい」「継続希望で回答した職に正規雇用で再就職したい」「継続希望で回答した職に非正規雇用で再就職したい」「継続希望で回答した職以外に正規雇用で再就職したい」「継続希望で回答し

た職以外に非正規雇用で再就職したい」「その他」のいずれかで回答を求めた。

(3) 保育職の仕事イメージ

保育職のキャリアや労働条件、職場環境等に関する記述について、保育職の現実としてあてはまると思うかをたずねた。調査項目は30項目からなる(表7-1)。まったくそのとおりだと思う(5点)、まあそう思う(4点)、どちらともいえない(3点)、あまりそう思わない(2点)、ぜんぜんそう思わない(1点)の5件法で回答を求めた。

その他、本研究では用いていないが、就職や結婚についての考え方などについてたずねている。

表7-1 保育職の保育職の仕事イメージの項目

1.保育職は、給料が良い。
2.保育職は、休みが多い。
3.保育職は、仕事の量が多い。
4.保育職は、プライベートが充実している。
5.保育職は、残業が多い。
6.保育職は、やりがいがある。
7.保育職は、社会的評価が高い。
8.保育職は、将来性がある。
9.保育職は、就職しやすい。
10.保育職は、就職してもすぐに辞めてしまう人が多い。
11.保育職は、正規雇用(正職員)としての就職がしやすい。
12.保育職は、結婚しても仕事を続けることができる。
13.保育職は、子どもが生まれても仕事を続けることができる。
14.保育職は、仕事と家庭との両立ができる。
15.保育職は、子どもの成長・発達を感じられる。
16.保育職は、子どもや保護者から感謝される。
17.保育職は、仕事を通して自らも成長できる。
18.保育職は、専門性が高い。
19.保育職は、責任が重い。
20.保育職は、子どもと関わる以外の仕事が多い。
21.保育職は、パソコンの操作能力が必要である。
22.保育職は、研修が多くある。
23.保育職は、職員同士の人間関係が難しい。
24.保育職は、職員の人間関係に上下関係がある。
25.保育職は、高い知識や技能を必要とする。
26.保育職は、ピアノの技術が必要である。
27.保育職は、文章能力が必要である。
28.保育職は、学力が必要である。
29.保育職は、コミュニケーション能力が必要である。
30.保育職は、体力が必要である。

3 調査手続き

調査は 2014 年 7 月に実施した。講義において調査を依頼し、その場で回答をしてもらい、回収した。

4 倫理的配慮

調査は無記名で行った。実施に際して協力者には、調査の回答は授業の成績評価とは関係なく、回答したくない質問については無記入でもかまわないことを調査票に記載すると共に口頭で伝えた。また、データの扱いとして、調査票や調査データは厳重に保管されること、回答は統計処理されて個々の回答をそのまま公表することはないことを伝えた。

第4節 結果

1 志望する職種

調査協力者が将来就くことを希望する職種についての回答の分布を表 7-2 に示した。全体のおよそ 6 割が保育職（施設保育士を除く）を希望していた。次いで、およそ 2 割が小学校教諭を希望していた。本研究では、将来保育職を目指す保育者養成課程の学生を対象としているため、以下の分析においては保育職志望と施設保育士志望を合わせた 59 名（女性 46 名、男性 13 名）のデータを用いた。

表7-2 性別ごとの希望職種の回答の分布

		保育職(施設 保育士を除く)	小学校教諭	特別支援学校 教諭	施設保育士	一般企業	その他	合計
女性	N	40	6	3	6	2	3	60
	%	66.7%	10.0%	5.0%	10.0%	3.3%	5.0%	100.0%
男性	N	13	12	4	0	0	2	31
	%	41.9%	38.7%	12.9%	0.0%	0.0%	6.5%	100.0%
合計	N	53	18	7	6	2	5	91
	%	58.2%	19.8%	7.7%	6.6%	2.2%	5.5%	100.0%

2 ライフコース展望

保育職志望者の就職後の継続希望についての回答の分布を表 7-3 に示した。女性においては、およそ半数が定年までの継続を希望しており、結婚・出産退職を希望しているのは 3 割程度であった。男性においては、8 割近くが定年までの継続を希望しており、結婚・出産退職は 1 名のみであった。

表7-3 保育職就職希望者の就職後の継続希望

		定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	結婚後退職 希望	出産退職 希望	その他 退職希望	ある程度の 年数	自分の タイミング
女性	N	22	15	5	10	8	7	1
	%	48.9%	33.3%	11.1%	22.2%	17.8%	15.6%	2.2%
男性	N	10	1	1	0	2	2	0
	%	76.9%	7.7%	7.7%	0.0%	15.4%	15.4%	0.0%

保育職志望者の退職後の再就職希望についての回答の分布を表7-4に示した。女性においては、およそ半数が元の職である保育職に正規雇用で再就職することを望んでいた。

表7-4 退職後の再就職希望の回答の分布

表7-4 退職後の再就職希望の回答の分布						
		家事・育児に専念	元の職に正規雇用 で再就職	元の職に非正規雇 用で再就職	元の職以外に正規 雇用で再就職	元の職以外に非正 規雇用で再就職
女性	N	2	8	5	0	0
	%	13.3%	53.3%	33.3%	0.0%	0.0%
男性	N	0	0	0	1	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

3 保育職の仕事イメージの因子分析

保育職の仕事イメージ30項目について、因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行った。固有値の減少率や項目のまとまりから5因子構造を採用した。負荷量の低い項目を削除して、最終的に19項目5因子の因子パターンが抽出された（表7-5）。なお、この分析においては、保育職志望者だけでなく、すべての協力者の回答を用いた。

第1因子は、専門性が高い、仕事を通して自らも成長できる、子どもや保護者から感謝されるといった項目に高い負荷があったため、「専門性・やりがい」と名づけた。第2因子は、体力が必要である、コミュニケーション能力が必要であるといった項目に高い負荷があったため、「能力・技術の必要性」と名づけた。第3因子は、社会的評価が高い、将来性がある、正規雇用（正職員）としての就職がしやすいといった項目に高い負荷があったため、「社会的評価・将来性」と名づけた。第4因子は、子どもが生まれても仕事を続けることができる、結婚しても仕事を続けることができる、仕事と家庭との両立ができるに高い負荷があったため、「ワーク・ライフ・バランス」と名づけた。第5因子は、職員同士の人間関係が難しい、職員の人間関係に上下関係があるに高い負荷があったため、「人間関係の難しさ」と名づけた。各因子に負荷が高い項目の平均点を、各因子の得点として以下の分析で用いた。

表7-5 保育職の仕事イメージ項目の因子分析結果（最尤法、プロマックス回転）

	第1因子 専門性・やり がい	第2因子 能力・技術の 必要性	第3因子 評価・将来性	第4因子 ワークライ フ・バランス	第5因子 人間関係の難 しさ	共通性
18 専門性が高い	.869	-.109	.074	-.041	.005	.709
17 仕事を通して自らも成長できる	.857	-.001	.066	.023	-.008	.776
16 子どもや保護者から感謝される	.641	.057	.195	-.026	-.212	.529
05 残業が多い	.530	-.084	-.273	-.043	.059	.249
19 責任が重い	.477	.157	-.159	.066	.257	.452
06 やりがいがある	.454	.072	.370	.053	.123	.595
30 体力が必要である	-.193	.966	.040	-.077	.057	.817
29 コミュニケーション能力が必要である	-.002	.891	-.054	-.003	.034	.797
26 ピアノの技術が必要である	.208	.513	-.063	.224	-.149	.414
27 文章能力が必要である	.080	.477	.192	-.115	-.026	.341
07 社会的評価が高い	-.058	.013	.920	-.027	.045	.814
08 将来性がある	.120	.016	.709	-.014	-.011	.573
11 正規雇用（正職員）としての就職がしやすい	-.037	.025	.633	.003	.026	.400
02 休みが多い	-.388	-.090	.438	.198	-.021	.348
13 子どもが生まれても仕事を続けることができる	.039	-.019	-.022	.958	-.047	.906
12 結婚しても仕事を続けることができる	-.073	.102	-.048	.844	-.004	.705
14 仕事と家庭との両立ができる	-.006	-.128	.062	.663	.105	.466
23 職員同士の人間関係が難しい	-.053	-.058	.074	-.006	.923	.808
24 職員の人間関係に上下関係がある	.060	.083	-.002	.048	.741	.642
寄与率	25.4	13.8	8.3	7.0	5.2	59.7
因子間相関						
第2因子	.540					
第3因子	.339	.249				
第4因子	.048	.106	.352			
第5因子	.267	.420	.122	-.009		

4 ライフコース展望と保育職の仕事イメージの関連

保育職志望の女性を対象に、就職後の継続希望によって、保育職の仕事イメージの得点に差がみられるかを検討するため、就職後の継続希望を独立変数、保育職の仕事イメージの各因子の得点を従属変数とした一元配置分散分析を行った（表7-6）。なお、本分析においては、サンプル数が少ないため、希望するライフコースについて、「結婚したら退職したい」と「自分の子どもが生まれたら退職したい」を合わせて「結婚・出産退職希望」とし

て、以下の分析では、「定年退職希望」（定年まで働きつづけたい）、「結婚・出産退職希望」（結婚したら退職したい、自分の子どもが生まれたら退職したい）、「中途退職希望」（ある程度の年数で退職したい、自分なりのタイミングで退職したい）の3つのライフコースについて比較をした。

その結果、保育職の仕事イメージのいずれの因子についても、就職後の継続希望によって有意な差がみられなかった。

表7-6 ライフコース展望による保育職の仕事イメージの平均と標準偏差

		定年退職希望	結婚・出産退職希望	中途退職希望	F値	P値	η^2
	N	31	17	10			
専門性・やりがい	M	4.11	4.27	3.97	1.04	.36	.04
	SD	0.56	0.39	0.66			
能力・技術の必要性	M	4.45	4.66	4.60	1.06	.35	.04
	SD	0.58	0.38	0.38			
評価・将来性	M	3.04	3.03	2.95	0.06	.94	.00
	SD	0.67	0.57	1.01			
ワークライフ・バランス	M	3.40	3.08	2.89	1.60	.21	.06
	SD	0.72	0.86	1.19			
人間関係の難しさ	M	3.77	3.85	4.05	0.56	.58	.02
	SD	0.72	0.66	0.83			

第5節 考察

本研究は、養成校学生のライフコース展望が、労働条件や職場環境、専門性などの保育職の仕事イメージとどのように関連しているかを検討した。

1 養成校学生のライフコース展望と保育職の仕事イメージの関連

保育職を志望する養成校の学生において、どのようなライフコース展望を持つかは、保育職の仕事に対するイメージとは関係がなかった。このことから、少なくとも、養成校の1年生の段階では、保育職の就業条件や労働環境などについてどのようなイメージを持つかに関係なく、保育者としてどのように働くのかのライフコース展望を持っていることが示唆された。

2 養成校学生のライフコース展望

ライフコース展望については、保育職志望の女性のおよそ半数が定年までの継続を希望

しており、退職希望者のおよそ半数が保育職に正規雇用で再就職を希望していた。研究 1 の養成校学生の結果に比べて、定年まで続けたいと考える割合、退職後保育職に正規雇用で再就職を希望する割合が高かった。調査協力者の学年が、研究 1 では養成校の最終学年であったが、本研究では、養成校の 1 年生であったことが影響したかもしれない。大学に入学して間もない頃は、将来の仕事に希望をもっているが、女性の就業の現実を知ること、結婚・出産退職を望むようになっていく可能性がある。あるいは、養成校の違いも影響しているかもしれない。研究 1 の調査協力者は、短期大学も含まれていたが、本研究は 4 年制大学の学生であり、小学校教諭や特別支援学校教諭の取得もできる課程であった。そのため、将来的に仕事を継続したいという思いを持った学生が集まっていたのかもしれない。

第8章 研究 3: 現職保育者における結婚後の保育職継続困難感

第1節 問題

1 現職保育者における結婚後の保育職継続困難感

研究 1 から、現職保育者とりわけ私立の保育者において、結婚・出産退職を希望している者が多いことが明らかになっている。第 1 章で見たように、実際の保育者の離職理由としても、結婚・出産退職が多く挙げられている（令和元年度学校教員統計調査，令和 4 年度東京都保育士実態調査報告書）。また，保育士の退職理由として，結婚・出産以外に，仕事量が多いことや労働時間が長いといった労働条件に関する理由が多く挙げられており（令和 4 年度東京都保育士実態調査報告書），保育職においては，仕事量が多く，労働時間が長いため，結婚後に仕事と家庭の両立ができず，離職せざるを得ないと考えられる。しかし，結婚後の保育職継続にどのような問題や課題があると捉えられているかについて，現職保育者を対象とした調査はみあたらない。そこで，本研究では，結婚後の保育職の継続にどのような困難や問題があると考えられているのか（以下，「結婚後の保育職継続困難感」）について，現職保育者を対象に調査する。

2 結婚後の継続のための支援

結婚・出産退職をせず，保育職を継続するためには，どのような支援が必要なのであろうか。前述のように，中根(2014)は，育児中の保育所保育士 7 名へのインタビューから，保育職の継続や両立の条件を「親としての育児時間の確保」「夫や祖父母等の日常的な協力・支援」「保育所等の社会的資源の有効利用」の 3 点に要約している。しかし，中根の調査は，既婚者 7 名の限られたサンプルであるため，保育者の意見を十分に集約できていない可能性がある。そこで，本研究では，より多くの現職保育者を対象に調査を行い，結婚後も保育職を継続するためにどのようなことが求められているのかを調査する。

第2節 研究目的

本研究では，次の 2 点について，現職保育者を対象とした質問紙調査から明らかにする。

目的 1：現職保育者において，結婚後の保育職継続困難感の実態を明らかにする。

目的 2：現職保育者において，結婚後も保育職を継続するのに必要なことや必要な支援はどのようなものがあると考えられているかを明らかにする。

第3節 方法

1 研究協力者

社会福祉法人・学校法人 A の保育所，幼稚園，子育て支援センターに勤務する職員(保育士，幼稚園教諭等)239 名(女性 223 名，男性 16 名)が調査に協力をした。調査協力者の平均年齢は，38.5 歳($SD=12.1$)であった。調査時点での勤務先は，保育園 224 名，幼稚園 7 名，その他 5 名，無回答 3 名であった。婚姻状況は，未婚 78 名(女性 69 名，男性 9 名)，既婚 160 名(女性 153 名，男性 7 名)，不明 1 名であった。保育経験年数の平均は 10.9 年($SD=8.43$ ， $Range=0-43$)であり，1 年目の新人から 20 年以上まで広く分布していた(表 8-1)。なお，A 法人は，保育園，幼稚園以外にも，高齢者支援や障害者支援の事業を展開しており，法人内の異動により保育，幼児教育以外の職種を経験している職員も在籍している。

表 8-1 調査協力者の保育経験年数の分布

	<i>N</i>	%
5 年未満	54	22.6%
5 年～10 年未満	57	23.8%
10 年～15 年未満	53	22.2%
15 年～20 年未満	26	10.9%
20 年以上	37	15.5%
無回答	12	5.0%

2 調査内容

自由記述の質問紙調査を行った。質問項目は，結婚後の保育職継続困難感，結婚後の継続のために必要な支援等，結婚・出産後の保育職継続希望，調査協力者の属性から構成された。

(1) 結婚後の保育職継続困難感

「保育職の人が，結婚後も保育職を続けるために問題や障害となること」について自由記述でたずねた。

（２） 結婚後の継続のために必要な支援等

「保育職の人が、結婚後も保育職を続けるために必要なことや必要な支援」についてについて自由記述でたずねた。

（３） 結婚・出産後の保育職継続希望

未婚者には、結婚・出産後も保育職を続けたいかどうかについて、「続けたい」（保育職継続希望）、「一度辞めて再就職したい」（再就職希望）、「辞めて家事や育児に専念したい」（専業主婦希望）のいずれかで回答を求めた。

（４） 調査協力者の属性

調査協力者の属性として、年齢、性別、婚姻状況、保育職経験年数、現在の職場（保育園、幼稚園、その他）をたずねた。

3 調査手続き

A 法人に協力を依頼し、調査を実施した。2015 年 5 月に A 法人の職員研修の前に調査を依頼し、調査票を各施設より職員に配布してもらった。研修当日または研修後に回収した。

4 倫理的配慮

調査は匿名で行い、結果の公表に当たっては、個人が特定されることがないことを調査票に明記した。調査の協力を依頼する際に、調査は任意であることを、口頭で説明した。

5 分析方法

自由記述については、得られた回答を意味的なまとまりによって切片に分けた。なお、1 人の回答者が同じ質問のなかで意味的に同一の内容について複数回述べている記述はまとめて 1 つの切片とみなした。それらの切片について、質問項目ごとに、KJ 法に準じた手法を用いて分類した。

第4節 結果

1 保育職継続希望

未婚の調査協力者が、結婚・出産後も保育職の継続を希望しているかについて男女別に集計をした(表 8-2)。女性においては、結婚・出産後も保育職を続けたいと回答したのがお

よそ 3 割で、およそ半数が結婚・出産を機に一度は保育職を辞めようと考えていた。一方、男性においては、3 分の 2 が保育職継続を希望していた。

表 8-2 未婚の協力者における結婚後の保育職継続希望

	女性		男性		合計	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
結婚・出産後も継続	21	30.4%	6	66.7%	27	34.6%
再就職希望	19	27.5%	1	11.1%	20	25.6%
専業主婦希望	17	24.6%	0	0.0%	17	21.8%
無回答・その他	12	17.4%	2	22.2%	14	17.9%
合計	69	100%	9	100%	78	100%

2 結婚後の保育職継続の問題や障害

「結婚後も保育職を続けるために問題や障害となること」の記述の 1 人当たりの平均切片数は、未婚者では 1.49($SD=1.24$)、既婚者では 1.99($SD=1.36$)であり、既婚者の方が有意に多かった($t(236)=2.75$, $p<.01$)。これらの切片を、【給与水準】【両立・協力】【業務負担】【勤務時間・休日】【出産・育児】【周囲に迷惑をかける心配】【その他】【ない・わからない】の 8 の大分類、31 の小分類に分類した(表 8-3)。各カテゴリについて未婚者と既婚者との回答率に差がみられるかを検討するため、Fisher の正確確率検定を行った。

全体として、【勤務時間・休日】(39.9%)、【両立・協力】(37.8%)、【出産・育児】(31.5%)、【業務負担】(20.6%)、【周囲に迷惑をかける心配】(10.9%)、【給与水準】(5.9%)、【その他】(3.8%)、【ない・わからない】(2.5%) の順に多くの回答がみられた。

表8-3 婚姻状況ごとの結婚後の保育職継続のための困難や問題の回答人数と割合

大分類	小分類	未婚(N=78)		既婚(N=160)		全体(N=238)		
		N	%	N	%	N	%	
勤務時間・休日	残業・サービス残業	15	19.2%	17	10.6%	32	13.4%	
	勤務時間の長さ・時短勤務	9	11.5%	10	6.3%	19	8.0%	
	勤務時間(早番遅番・シフト勤務)	1	1.3%	10	6.3%	11	4.6%	
	土日祝日の出勤	1	1.3%	5	3.1%	6	2.5%	
	休みがとりにくい	7	9.0%	23	14.4%	30	12.6%	
	自由がない	3	3.8%	5	3.1%	8	3.4%	
	早退がとりにくい	0	0.0%	5	3.1%	5	2.1%	
	転勤	0	0.0%	7	4.4%	7	2.9%	
	通勤時間	0	0.0%	6	3.8%	6	2.5%	
	計	28	35.9%	67	41.9%	95	39.9%	
両立・協力	家事育児と仕事との両立	20	25.6%	36	22.5%	56	23.5%	
	家族親族の理解・協力	5	6.4%	26	16.3%	31	13.0%	*
	配偶者のライフスタイルとの不一致	1	1.3%	2	1.3%	3	1.3%	
	職場等の理解・サポート	0	0.0%	10	6.3%	10	4.2%	*
	計	24	30.8%	66	41.3%	90	37.8%	
出産・育児	出産・育児全般	1	1.3%	9	5.6%	10	4.2%	
	自分の子どもの保育園の送迎	0	0.0%	3	1.9%	3	1.3%	
	自分の子どもの預け先	5	6.4%	11	6.9%	16	6.7%	
	自分の子どもの病気時の対応	1	1.3%	28	17.5%	29	12.2%	*
	自分の子どもの土日や時間外の預かり	0	0.0%	4	2.5%	4	1.7%	
	自分の子どもの行事に参加できない	0	0.0%	24	15.0%	24	10.1%	*
	産休・育休の取得・充実	5	6.4%	6	3.8%	11	4.6%	
	子どもを預けて保育の仕事をする事の葛藤	1	1.3%	2	1.3%	3	1.3%	
	計	12	15.4%	63	39.4%	75	31.5%	
業務負担	持ち帰りの仕事の多さ	20	25.6%	22	13.8%	42	17.6%	*
	肉体的、精神的疲労	4	5.1%	3	1.9%	7	2.9%	
	妊娠中のリスク	0	0.0%	4	2.5%	4	1.7%	
	計	22	28.2%	27	16.9%	49	20.6%	
周囲に迷惑をかける心配	周囲に迷惑をかける心配	2	2.6%	12	7.5%	14	5.9%	
	人手不足・代わりがいない	1	1.3%	6	3.8%	7	2.9%	
	出産のタイミング	2	2.6%	5	3.1%	7	2.9%	
	計	4	5.1%	22	13.8%	26	10.9%	
給与水準	給与水準の低さ	8	10.3%	6	3.8%	14	5.9%	
その他	介護	0	0.0%	2	1.3%	2	0.8%	
	その他	1	1.3%	6	3.8%	7	2.9%	
	計	1	1.3%	8	5.0%	9	3.8%	
ない・わからない	ない・わからない	3	3.8%	3	1.9%	6	2.5%	

Note. * $p<.05$

Note. 各大分類の合計は、小分類のいずれかに回答した者の合計であるため、各小分類の回答数の合計と必ずしも一致しない。

【勤務時間・休日】は、〈残業・サービス残業〉〈勤務時間の長さ・時短勤務〉〈勤務時間（早番遅番・シフト勤務）〉〈土日祝日の出勤〉〈休みがとりにくい〉〈自由がない〉〈早退がとりにくい〉〈転勤〉〈通勤時間〉の9つの小分類から構成された。〈残業・サービス残業〉には、「正規で仕事を続けていくには残業など多く負担が大きい」といった回答がみられた。〈休みがとりにくい〉には、「休みをとりたい場合にも、勤務先の行事と重なったり、なかなか休めない」「クラス担任だと、クラスのことが気になり、行事等があると休みづらい」といった回答がみられた。〈勤務時間の長さ・時短勤務〉には、「時間的に無理がある（早番遅番・会議・研修など）」「時短が取れるか取れないか」といった回答がみられた。

【両立・協力】は、〈家事育児と仕事との両立〉〈家族親族の理解・協力〉〈配偶者のライフスタイルとの不一致〉〈職場等の理解・サポート〉の4つの小分類から構成された。〈家事育児と仕事との両立〉は、未婚者、既婚者のいずれにおいても2割以上が回答しており、すべての小分類の中で最も回答率が高かった。〈家族親族の理解・協力〉には、「結婚後は家族の協力がないと職を続けることが難しい」「周囲の理解がないと続けられない」といった回答がみられた。また、〈配偶者のライフスタイルとの不一致〉には、「上司の子育てと仕事の両立の理解が得られない時がある」「職場の皆の協力が必須」といった回答がみられた。〈家族親族の理解・協力〉と〈職場等の理解・サポート〉については、既婚者の方が未婚者より高かった。

【出産・育児】は、〈出産・育児全般〉〈自分の子どもの保育園の送迎〉〈自分の子どもの預け先〉〈自分の子どもの病気時の対応〉〈自分の子どもの土日や時間外の預かり〉〈自分の子どもの行事に参加できない〉〈産休・育休の取得・充実〉〈子どもを預けて保育の仕事をする葛藤〉の8つの小分類から構成された。〈自分の子どもの病気時の対応〉には、「子どもが急に体調を崩した時に対処できない」といった回答がみられ、既婚者の方が未婚者より回答率が高かった。〈自分の子どもの行事に参加できない〉には、「家事、子育て、学校等の行事など重なることも多い」「子どもと園行事が重なり子どもの行事に参加できない」といった回答がみられ、既婚者の方が未婚者より回答率が高かった。

【業務負担】は、〈持ち帰りの仕事の多さ〉〈肉体的、精神的疲労〉〈妊娠中のリスク〉の3つの小分類から構成された。〈持ち帰りの仕事の多さ〉は未婚者の方が既婚者より高かった。〈妊娠中のリスク〉には、「妊娠後は流産や園児の流行の感染症が伝染らないように注意が必要」といった保育職に特有のリスクに関する回答がみられた。

【周囲に迷惑をかける心配】は、〈周囲に迷惑をかける心配〉〈人手不足・代わりがいな

い〉〈出産のタイミング〉の3つの小分類から構成された。

【給与水準】には、〈給与水準の低さ〉が含まれ、「(子育てをするには)お給料が少ない」「一般企業と比べ給料が安く、子どもを育てたり、家を建てる上で大変」といった回答がみられた。

3 結婚後に保育職継続のために必要な支援

「結婚後も保育職を続けるために必要なことや必要な支援」の記述の1人当たりの平均切片数は、未婚者では0.99($SD=0.92$)、既婚者では1.52($SD=1.03$)であり、既婚者の方が有意に多かった($t(236)=3.86$, $p<.001$)。これらの切片を【給与改善】【両立のための協力や支援】【業務負担の配慮】【勤務時間・休日の配慮】【育児支援】【その他】【ない・わからない】の7の大分類、19の小分類に分類した(表8-5)。各カテゴリについて未婚者と既婚者との回答率に差がみられるかを検討するため、各小分類についてFisherの正確確率検定を行った。

全体として、【両立のための協力や支援】(40.8%)、【勤務時間・休日の配慮】(34.9%)、【育児支援】(21.8%)【給与改善】(8.0%)、【業務負担の配慮】(7.6%)、【その他】(4.2%)、【ない・わからない】(1.7%)の順に多くの回答がみられた。

【両立のための協力や支援】は、〈家庭と仕事の両立支援〉〈職場の理解や協力体制〉〈職員数の増加〉〈家族や周囲の理解と協力〉の4つの小分類から構成された。既婚者において、〈職場の理解や協力体制〉〈職員数の増加〉〈家族や周囲の理解と協力〉の回答が15%を超えていた。〈職場の理解や協力体制〉には、「上司や職員に理解してもらえれば続けていけると思います」「上司のみでなく、他職員の結婚・出産・育休・復帰後の休みの取り方への理解が必要」といった回答がみられ、既婚者の方が未婚者より有意に高かった。〈職員数の増加〉には、「保育の準備や書類などの仕事ができる時間がとれるように職員数を配置してほしい」「育休や時短などまわりに迷惑をかけている感を持たずにとれるようにその分の補充をする」といった回答がみられた。〈家族や周囲の理解と協力〉には、「夫の理解力が必要」「親の援助が欲しい」といった回答がみられ、既婚者の方が未婚者より有意に高かった。

【勤務時間・休日の配慮】は〈休みを取りやすい環境〉〈定時で終われること〉〈勤務時間の配慮〉〈勤務地の配慮〉の4つの小分類から構成された。〈休みを取りやすい環境〉には、「家や子どもの用事でも、すぐに休みが取れる職場環境」「1人担任になった場合、適

切な支援(休みの体制)が受けられる環境が必要」といった回答がみられた。〈定時で終われること〉には、「仕事を続けたい気持ちもあるが、時間内に仕事が終わるような配慮が必要」「家族と保育職の両立をしていく為に、勤務時間で仕事を終わらせられる」といった回答がみられた。〈勤務時間の配慮〉には、「時短など使いやすい環境になること」「家庭の事情に合わせた勤務体制」といった回答がみられた。〈勤務地の配慮〉には、「家庭の事情に合わせた勤務場所」「職場で、子どもがいることをもう少し考慮し、配置、異動を考えてほしい」といった回答がみられた。

【育児支援】は、〈産休・育休の保障・充実〉〈自分の子どもの保育園・学童〉〈病児保育の拡大〉の3つの小分類から構成された。〈産休・育休の保障・充実〉には、「育児休暇を長く取れると良いと思う」「出産後、育児休暇を長く取ることに抵抗のない雰囲気があるとよいかもしれない」といった回答がみられた。〈自分の子どもの保育園・学童〉には、「子どもが生まれた際、復帰のために預け先の確保」「一時保育が、自分の園ですぐ利用できると良いと思いました」といった回答がみられ、既婚者の方が未婚者より有意に高かった。

【給与改善】については、〈給与・手当の改善〉が挙げられており、「手当や給料の見直しが必要だと思います」「パートとなってもきちんと責任を持って働くためにもそれなりのお給料は欲しい」といった回答がみられ、未婚者の方が既婚者より回答率が高かった。

【業務負担の配慮】は、〈持ち帰り仕事の削減〉〈仕事量の削減〉の2つの小分類から構成された。持ち帰り仕事については、結婚や結婚後の保育職継続にあたっての困難や問題として多く挙げられていたが、必要な支援としては持ち帰り仕事の削減という回答はあまりみられなかった。

表8-4 婚姻状況ごとの結婚後の保育職継続のために必要なこと・必要な支援の回答人数と割合

大分類	小分類	未婚(N=78)		既婚(N=160)		全体(N=238)		
		N	%	N	%	N	%	
両立のための協力や支援	家庭と仕事の両立支援	4	5.1%	15	9.4%	19	8.0%	
	職場の理解や協力体制	2	2.6%	25	15.6%	27	11.3%	**
	職員数の増加	7	9.0%	24	15.0%	31	13.0%	
	家族や周囲の理解と協力	6	7.7%	36	22.5%	42	17.6%	**
	計	17	21.8%	80	50.0%	97	40.8%	
勤務時間・休日の配慮	休みを取りやすい環境	11	14.1%	31	19.4%	42	17.6%	
	定時で終われること	7	9.0%	7	4.4%	14	5.9%	
	勤務時間の配慮	7	9.0%	23	14.4%	30	12.6%	
	勤務地の配慮	0	0.0%	7	4.4%	7	2.9%	
	計	21	26.9%	62	38.8%	83	34.9%	
育児支援	産休・育休の保障・充実	4	5.1%	19	11.9%	23	9.7%	
	自分の子どもの保育園・学童	5	6.4%	26	16.3%	31	13.0%	*
	病児保育の拡大	0	0.0%	3	1.9%	3	1.3%	
	計	9	11.5%	43	26.9%	52	21.8%	
給与改善	給与・手当の改善	11	14.1%	8	5.0%	19	8.0%	*
業務負担の配慮	持ち帰り仕事の削減	2	2.6%	4	2.5%	6	2.5%	
	仕事量の削減	6	7.7%	6	3.8%	12	5.0%	
	計	8	10.3%	10	6.3%	18	7.6%	
その他	相談できる窓口(カウンセリング等)	0	0.0%	3	1.9%	3	1.3%	
	スキルアップのための支援	1	1.3%	1	0.6%	2	0.8%	
	個々の自覚・能力	1	1.3%	2	1.3%	3	1.3%	
	その他	0	0.0%	2	1.3%	2	0.8%	
	計	2	2.6%	8	5.0%	10	4.2%	
ない・わからない	ない・わからない	3	3.8%	1	0.6%	4	1.7%	

Note. * $p<.05$ ** $p<.01$

Note. 各大分類の合計は、小分類のいずれかに回答した者の合計であるため、各小分類の回答数の合計と必ずしも一致しない。

第5節 考察

本研究は、現職保育者において、結婚後の保育職の継続にどのような困難や問題があると考えられているのか、また、結婚後も保育職を継続するのに必要なことや必要な支援はどのようなものがあると考えられているかを明らかにした。

1 結婚後の仕事と家庭の両立

結婚後の保育職継続の問題や困難、結婚後に保育職継続のために必要な支援のいずれにおいても、仕事と家庭の両立と勤務時間や休日の問題が最も多く挙げられていた。労働時間の長さや、家庭との両立は、退職した保育者において退職理由として多く挙げられているが、現職の保育者においても、結婚や出産を見通したときに、これらの問題が困難になると考えられていた。仕事と家庭の両立が問題になるのは、持ち帰り仕事や残業・サービ

ス残業が多いために、労働時間が長く、プライベートな時間がとれないという労働条件の結果と考えられる。長時間労働やサービス残業をなくし、勤務シフトや休日について配慮されることが、保育者が結婚・出産後に保育職を継続していくために最も必要なことであると言えよう。

結婚後の保育職継続のために必要なことや必要な支援として、既婚者においては家族や周囲の理解と協力が最も多かった。これは、先行研究(中根, 2014)において、育児中の保育所保育士が保育職の継続や両立の条件として挙げている「夫や祖父母等の日常的な協力・支援」と一致している。しかし、結婚後の保育職継続のために必要なことや必要な支援として、持ち帰り仕事の削減や定時で終われることを挙げた者は少なかった。これは、現実的には仕事量や労働時間を減らすことは容易でなく、1人の保育者の仕事量や労働時間を減らすことで他の人に負担がかかったり、園の運営に支障がでたりと、周囲に迷惑をかけると感じるからであろう。保育職の仕事と家庭との両立が制度や仕組みのなかで十分に保障されていない中で、園に迷惑をかけたり、保育に支障を来さないためには、家族や職場などの周囲の人びとの理解や協力でやっていかざるを得ない現状があるのだろう。

以上のような仕事量や労働時間の削減、自らの育児への対応の問題に対して、最も有効な支援は、職員数の増加であると考えられる。職員が増えれば、仕事量、勤務時間を分散させて、1人当たりの負担を削減することができ、保育職と家庭との両立がしやすくなるであろう。

また、既婚者においては、結婚後も保育職を継続するにあたって、自らの子育て、特に病気時の対応や行事への参加が課題となっており、結婚後の保育職継続のために必要なことや必要な支援として、自分の子どもの保育園・学童という意見も多く見られた。これは、先行研究(中根, 2014)において示された「親としての育児時間の確保」「保育所等の社会的資源の有効利用」と一致している。出産後も保育職を継続したくても、自分の子どもを保育所に入れられないため、あるいは自分の子どもが小学生になったときに学童に入れられないため、保育職を続けられないという実態があるのであるであろう。保育者が自分の子どもの預け先がなく、保育職を継続できないのであれば、保育者不足につながり、待機児童問題を悪化させることになる。こうした悪循環を断ち切るためにも、保育職に就いている者が、自分の子どもを優先的に保育所や学童保育に預けられるような仕組みや、勤務先の園に自分の子どもを預けることができるような制度を充実させることが必要であろう。

2 給与水準

給与水準が低いことは、未婚者において将来の結婚への不安につながっており、給与の改善が結婚後に保育職を継続するために必要なことの1つと考えられていた。現職保育士が保育士を辞めたい理由として「給料が安い」(65.1%)が最も多いという調査結果もあり(東京都福祉保健局少子社会対策部保育支援課, 2014), 保育者の給与改善は大きな課題である。しかし、既婚者の回答をみると、結婚や結婚後の保育職継続の問題として給与水準をあげたものは未婚者に比べて少なく、結婚後の保育職継続のために必要なこととして、給与の改善をあげたものも多くなかった。結婚後も何らかの形で保育職を続けている者にとっては、給与はそこまで大きな問題となっていないのであろう。すなわち、給与水準の改善は、若い未婚の保育者が将来の保育職継続に希望を持つために有効な支援といえよう。一方で、現状保育職を継続している既婚の保育者においては、給与の改善よりも、人員を増やして、仕事量や労働時間を改善することの方が有効な方法であるといえる。

3 ライフコース展望

保育職継続希望について、未婚の女性保育者のおよそ半数が結婚・出産後に一度辞めて再就職、あるいは辞めて家事や育児に専念を希望しており、研究1の私立の幼稚園・認定こども園に勤務する保育者の結果と同程度であった。また、結婚・出産後も保育職の継続を希望している者が3割程度であり、研究1の国公立幼稚園、認定こども園の結果と同程度であった。研究1では定年までの保育職を継続したいかについての回答であるのに対して、本研究では結婚・出産後に保育職を継続したいかについての回答であるため単純な比較はできないが、本研究の調査協力者は、私立の保育施設に勤務する保育者としては、結婚・出産後の継続希望の割合が比較的高いと考えられる。研究対象となったA法人は、複数の保育所、幼稚園等を運営しているだけでなく、高齢者支援や障害者支援の事業を展開しており、幼児教育・保育施設の運営主体としては大規模な法人であるため、保育職だけでなく、総合職として採用されている者もいる。そのため、新卒で就職をする段階で、長く続けたいと考えてA法人を選んだ可能性もある。この結果は、労働条件がよければ継続希望になりやすいことを示唆するものである。

4 本研究の限界と今後の展望

本研究の協力者は一法人の保育職員であるため、すべての保育職にそのままあてはめることはできない。保育職の就業条件や労働環境は、運営主体や規模によって大きく異なっていると考えられるためである。今回対象となったA法人は私立であるが、複数の保育所、幼稚園等を運営し、200名以上の保育職員を抱える大規模な法人であるため、私立の保育施設の平均的な姿とは言えないであろう。さらに、本研究の協力者は、保育所保育士が中心で、幼稚園教諭は非常に少ない。保育所と幼稚園では労働環境や慣習は異なっているであろう。今後は、様々な保育現場を対象に調査を行い、結婚の困難、結婚後の保育職継続の困難や支援のあり方に違いが見られるか、明らかにしていく必要がある。

第9章 研究 4: 現職保育者におけるライフコース展望と結婚後の保育職継続困難感との関連

第1節 問題

研究 1 の現職保育者を対象としたライフコース展望の調査から、経験年数が増えると保育職の継続を希望する者が減少し、退職を希望する者が増加することが示されている。また、何らかの理由で退職したいと考えている者において、退職後に正規、非正規を含めて保育職に再就職を希望する者は、経験年数が増える毎に減少している。すなわち、保育職を経験する中で、定年まで保育職を続けていこうとする意欲がなくなるだけでなく、辞めた後も保育職に再就職しようとする希望がなくなっていくことがうかがえる。そこで、研究 4 では、現職保育者を対象として、保育者のライフコース展望がどの程度変化しているかを検討する。

また、研究 3 では、現職保育者において、保育者が結婚後に保育職を継続するにあたって様々な問題や困難があると認識されていることが明らかになった。しかし、研究 3 は自由記述による回答であるため、それらの問題や困難をどの程度感じているかはわからない。研究 4 では、研究 3 において結婚後の保育職継続困難として挙げられた問題について、現職保育者がどの程度感じているかについて検討する。

さらに、ライフコース展望には結婚後の保育職継続困難感が関連していると考えられる。結婚後に保育職を継続することが困難であると考えすることで、将来的に保育職を継続することを希望しない可能性がある。そこで、研究 4 では、現職の保育者を対象に、ライフコース展望が、結婚後の保育職継続困難感と関連しているかを検討する。

第2節 目的

本研究は、現職保育者を対象に質問紙調査を行い、結婚後の保育職継続困難感とライフコース展望について、次の点を明らかにする。

目的 1：現職保育者において、卒業時点から現在まででどの程度の割合でライフコース展望が変化しているのかを明らかにする。

目的 2：研究 3 でみられた結婚後の保育職継続困難感について、現職保育者がどの程度感じているかを明らかにする。

目的 3：現職保育者において、ライフコース展望が、結婚後の保育職継続困難感と関連し

ているのかを明らかにする。

第3節 方法

1 調査協力者

私立 A 大学、私立 B 短期大学の卒業生に質問紙調査を実施した。調査対象の A 大学、B 短期大学は、地方中核都市にキャンパスのある同一法人の系列校であり、A 大学、B 短期大学のいずれも幼稚園教諭、保育士の養成課程を有している。B 短期大学は保育者養成課程の学科のみであるが、A 大学には保育者養成以外を目的とした学科も含まれている。A 大学は保育者養成を目的とした学科の卒業生の多くは保育職（幼稚園、保育所、認定こども園、その他の保育施設）に就職している。B 短期大学の卒業生は、ほとんどが保育職に就職している。公立の保育施設の求人が限られている地域であるため、就職先のほとんどが私立であり、公立に就職する者は 1 割に満たない。調査対象は、卒業後 4 年目（満 3 年）、卒業後 6 年目（満 5 年）、卒業後 11 年目（満 10 年）の 3 つの年代である（表 9-1）。648 名に質問紙を郵送し、151 名から返送があり、回収率は 23.3%であった。調査に回答した者のうち、保育職に勤務経験のある 118 名（女性 115 名、男性 3 名）を分析の対象とした。そのうち、現在保育職として就業しているのは 80 名（女性 78 名、男性 2 名）であった。なお、A 大学は、2005 年度卒業生が入学した時点では保育者養成課程がなかったため、卒業後 11 年目（満 10 年）は 0 名となっている。

本調査では、男性の回答者が非常に少ないため、分析においては、女性のデータのみを用いた。

表9-1 調査協力者の卒業年度、大学種別、性別の分布、および卒業年度毎の平均年齢と標準偏差

		年齢		4年生大学				短期大学				学部・学科無回答				合計			
				女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性	
		M	SD	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2012年度卒	卒業後満3年(現4年目)	23.8	0.86	7	6.0%	0	0.0%	22	18.8%	0	0.0%	3	2.6%	0	0.0%	32	27.4%	0	0.0%
2010年度卒	卒業後満5年(現6年目)	26.1	2.29	6	5.1%	1	0.9%	26	22.2%	0	0.0%	2	1.7%	0	0.0%	34	29.1%	1	0.9%
2005年度卒	卒業後満10年(現11年目)	30.5	0.91	0	0.0%	0	0.0%	44	37.6%	2	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	44	37.6%	2	1.7%
卒業年度無回答		29.0	3.16	1	0.9%	0	0.0%	3	2.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	3.4%	0	0.0%
合計		27.3	3.21	14	12.0%	1	0.9%	95	81.2%	2	1.7%	5	4.3%	0	0.0%	114	97.4%	3	2.6%

2 調査手続き

2016 年に、A 大学、B 短期大学の同窓会の協力を得て、調査票を郵送し、回答を依頼した。回答済みの調査票は、郵送してもらった。

3 調査項目

(1) ライフコース展望

養成校を卒業した時点、および調査回答時におけるライフコース展望をそれぞれたずねた。

(a) 卒業時

①保育職継続希望 現在保育職に就いている者に対して、卒業時に保育職をどのくらい続けたいと思っていたかをたずねた。回答は「1.定年まで働きつづけたい」「2.結婚したら退職したい」「3.自分の子どもが生まれたら退職したい」「4.ある程度の年数で退職したい」「5.自分なりのタイミングで退職したい」「6.保育職として働く気はない」の中から選択してもらった。分析においては、「2.結婚したら退職したい」と「3.自分の子どもが生まれたら退職したい」の回答をまとめて「結婚・出産退職」とし、「4.ある程度の年数で退職したい」と「5.自分なりのタイミングで退職したい」の回答をまとめて「途中退職」とした。

②退職後の再就職希望 卒業時の保育職継続希望において、「1.定年まで働きつづけたい」「6.保育職として働く気はない」以外の回答した者には、保育職を退職した後の再就職について卒業時にどのように希望していたのかをたずねた。回答は、「1.家事・育児に専念したい」「2.保育職に正規雇用で再就職したい」「3.保育職に非正規雇用で再就職したい」「4.保育職以外に正規雇用で再就職したい」「5.保育職以外に非正規雇用で再就職したい」「6.その他」の中から選択してもらった。

(b) 現在

①保育職継続希望 現在保育職に就いている者に対して、現在、保育職をどのくらい続けたいと思っているかをたずねた。回答は「1.定年まで働きつづけたい」「2.結婚したら退職したい」「3.自分の子どもが生まれたら退職したい」「4.ある程度の年数で退職したい」「5.自分なりのタイミングで退職したい」の中から選択してもらった。分析においては、「2.結婚したら退職したい」と「3.自分の子どもが生まれたら退職したい」の回答をまとめて「結婚・出産退職」とし、「4.ある程度の年数で退職したい」と「5.自分なりのタイミングで退職したい」の回答をまとめて「途中退職」とした。

②退職後の再就職希望 現在の保育職継続希望において、「1.定年まで働きつづけたい」以外の回答をした者には、保育職を退職した後の再就職について現在どのように希望しているかをたずねた。回答の方法は、卒業時の再就職希望と同様である。

（２） 保育者効力感

保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念を測定する尺度である（三木・桜井，1998）。10 項目からなり、「ほとんどそうは思わない（1 点）」から「非常にそう思う（6 点）」までの 6 件法でたずねた。先行研究および研究 1 より 1 因子構造であることが明らかになっているため、10 項目の合計点を分析に用いた。

（３） 結婚後の保育職継続困難感

保育職の人が結婚後に保育職を継続する上でどのような問題や困難があると思うかをたずねた。研究 3 で得られたカテゴリを参照して、24 項目を作成した。回答は、「あてはまらない（1 点）」「ややあてはまらない（2 点）」「どちらともいえない（3 点）」「ややあてはまる（4 点）」「あてはまる（5 点）」の 5 件法でたずねた。

（４） 保育職経験年数

大学または短期大学卒業から現在までの間に保育職として何年勤めてきたかについて、通算勤務年数をたずねた。さらに勤務した園の種別として、幼稚園、認定こども園、認可保育所、その他の保育施設でそれぞれ何年勤務したかをたずねた。

（５） 回答者の属性

年齢、性別、卒業年度、現在の職業などについてたずねた。

その他、本研究の分析では用いていないが、居住地、子どもの有無、大学・短大の選択理由、大学・短大において取得した免許資格とその取得理由、大学・短大時代の経験について、大学・短大卒業後の進路、結婚についての考え方などの項目についてたずねた。

第4節 結果

1 調査協力者の特徴

（１） 婚姻状況

調査協力者の婚姻状況を表 9-2 に示した。全体として、およそ半数が未婚で、既婚がおよそ 4 割であった。卒業後 3 年の段階では既婚率は 1 割程度であるが、卒業後 10 年にな

ると既婚率はおよそ7割まで上昇していた。

表 9-2 卒業年度ごとの婚姻状況の分布

	未婚		既婚		離婚・死別	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
3年(4年目)	27	84.4%	4	12.5%	1	3.1%
5年(6年目)	22	64.7%	10	29.4%	2	5.9%
10年(11年目)	11	25.0%	30	68.2%	3	6.8%
卒業年度無回答	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%
合計	61	53.5%	46	40.4%	6	6.1%

(2) 子どもの有無

調査協力者の子どもの有無を表 9-3 に示した。全体として、子どもがいる協力者は3割弱であった。卒業後10年になるとおよそ半数に子どもがいるという結果であった。

表 9-3 卒業年度ごとの子どもの有無の分布

	いる		いない		無回答・不明	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
3年(4年目)	2	6.3%	29	90.6%	1	3.1%
5年(6年目)	6	17.6%	28	82.4%	0	0.0%
10年(11年目)	23	52.3%	21	47.7%	0	0.0%
合計	31	28.2%	78	70.9%	1	0.9%

(3) 保育職経験年数

園種別ごとの経験者の割合および経験年数の平均と標準偏差、分布を表 9-4 に示した。卒業後 3 年の者においては、幼稚園、保育所で勤務経験のある者がそれぞれ 4 割程度で、認定こども園は 1 割に満たなかった。一方、卒業後 5 年、卒業後 10 年の者では認定こども園で勤務経験のある者は 1 割程度に対して、保育所については、卒業後 5 年の者でおおよそ半数、卒業後 10 年の者では 6 割を超えていた。

表9-4 保育経験年数(通算)の平均と標準偏差、分布

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>
3年(4年目)	通算	32	3.18	0.77	0.7	4.0
	幼稚園	13	3.23	0.44	3.0	4.0
	保育所	13	3.15	0.69	2	4
	認定こども園	3	2.07	1.90	0.2	4
	その他	2	2.35	2.33	0.7	4.0
5年(6年目)	通算	34	4.97	1.12	2.0	7.0
	幼稚園	15	3.57	1.82	1.0	6.0
	保育所	18	4.94	0.88	2.8	6.0
	認定こども園	3	3.00	2.00	1.0	5.0
	その他	6	2.95	1.86	0.7	5.0
10年(11年目)	通算	44	7.98	2.88	1.0	11.0
	幼稚園	21	6.06	3.42	1.0	11.0
	保育所	28	5.40	3.22	1.0	11.0
	認定こども園	5	3.90	4.04	0.5	10.0
	その他	9	4.11	2.85	1.0	10.0

2 ライフコース展望

(1) 保育職継続希望

(a) 卒業時

卒業時の保育職継続希望の回答の分布を表 9-5 に示した。全体として、およそ半数が結婚・出産退職を希望しており、研究 1 の私立の保育者および研究 3 の現職保育者（再就職希望と専業主婦希望の合計）と同程度の結果であった。卒業後の年数による違いをみると、卒業後 5 年では、卒業後 3 年、卒業後 10 年に比べて、定年まで継続希望の割合が高く、結婚・出産退職希望の割合が低いという結果であった。

表9-5 卒業時の保育職継続希望についての回答の分布

		定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	結婚後退職 希望	出産退職 希望	その他 退職希望	ある程度の 年数	自分の タイミング	保育職とし て働く気は ない
3年(4年目)	N	3	20	13	7	6	1	5	3
	%	9.4%	62.5%	40.6%	21.9%	18.8%	3.1%	15.6%	9.4%
5年(6年目)	N	8	15	12	3	11	4	7	0
	%	23.5%	44.1%	35.3%	8.8%	32.4%	11.8%	20.6%	0.0%
10年(11年目)	N	6	24	12	12	12	4	8	2
	%	13.6%	54.5%	27.3%	27.3%	27.3%	9.1%	18.2%	4.5%
無回答・不明	N	2	2	0	2	0	0	0	0
	%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	N	19	61	37	24	29	9	20	5
	%	16.7%	53.5%	32.5%	21.1%	25.4%	7.9%	17.5%	4.4%

(b) 現在

現在の保育職継続希望の回答の分布を表 9-6 に示した。全体として、結婚・出産退職が 4 割強で卒業時よりやや低い割合であり、ある程度の年数で退職や自分のタイミングで退職といったその他の理由での退職希望が卒業時より高い割合であった。卒業後の年数による違いをみると、卒業後の年数が経過している者ほど、定年までの継続の割合が高く、結婚・出産退職の割合が低い傾向がみられた。未婚者のみの結果をみると、結婚・出産退職希望は既婚者も含めた場合と同程度であったが、定年までの継続希望が全年代を合わせてわずか 7.5%であった（表 9-7）。

表9-6 現在の保育職継続希望についての回答の分布

		定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	結婚後退職 希望	出産退職 希望	その他 退職希望	ある程度の 年数	自分の タイミング
3年(4年目)	N	2	15	12	3	7	3	4
	%	8.3%	62.5%	50.0%	12.5%	29.2%	12.5%	16.7%
5年(6年目)	N	4	15	9	6	9	1	8
	%	14.3%	53.6%	32.1%	21.4%	32.2%	3.6%	28.6%
10年(11年目)	N	7	3	1	2	13	2	11
	%	30.4%	13.0%	4.3%	8.7%	56.5%	8.7%	47.8%
無回答・不明	N	0	1	0	1	2	0	2
	%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	66.7%
合計	N	13	34	22	12	31	6	25
	%	16.7%	43.6%	28.2%	15.4%	39.8%	7.7%	32.1%

表9-7 現在の保育職継続希望についての回答の分布(未婚者のみ)

		定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	結婚後退職 希望	出産退職 希望	その他 退職希望	ある程度の 年数	自分の タイミング
3年(4年目)	N	1	15	12	3	6	3	3
	%	4.5%	68.2%	54.5%	13.6%	27.3%	13.6%	13.6%
5年(6年目)	N	2	11	9	2	8	1	7
	%	9.5%	52.4%	42.9%	9.5%	38.1%	4.8%	33.3%
10年(11年目)	N	1	3	1	2	5	0	5
	%	11.1%	33.3%	11.1%	22.2%	55.6%	0.0%	55.6%
無回答・不明	N	0	0	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
合計	N	4	29	22	7	20	4	16
	%	7.5%	54.7%	41.5%	13.2%	37.7%	7.5%	30.2%

(c) 保育職継続希望の変化

卒業後と現在の保育職継続希望が変化しているかを検討するため、卒業時の保育職継続希望と現在の保育職継続希望のクロス集計を行った(表9-8)。なお、サンプル数が少ないため、結婚退職希望と出産退職希望、およびある程度の年数での退職希望と自分なりのタイミングでの退職希望をそれぞれまとめて集計した。卒業時と現在の保育職継続希望が同じである者は、およそ3分の2で(64.8%)、残りの3分の1は希望が変化していた。変化した者のなかで最も割合が高かったのは、卒業時に結婚または出産退職を希望していたが、現在その他の理由での退職(ある程度の年数と自分のタイミングで退職希望の合計)に変化したパターン(14.9%)である。卒業時に中途退職(結婚・出産退職希望とその他退職希望の合計)を希望していたが現在定年まで継続に希望が変化した者は5.4%、卒業時は定年まで継続を希望していたが中途退職に希望が変化した者は8.1%であった。

表9-8 卒業時と現在の保育職継続希望のクロス集計

			現在の希望		
			定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	その他 退職希望
卒業時の希望	定年まで継続希望	N	8	4	2
		%	10.8%	5.4%	2.7%
	結婚・出産退職希望	N	2	24	11
		%	2.7%	32.4%	14.9%
	その他退職希望	N	2	5	16
		%	2.7%	6.8%	21.6%

(2) 退職後の再就職希望

(a) 卒業時

卒業時における保育職退職後の再就職希望について、表 9-9 に示した。全体として、およそ 4 割が家事・育児に専念を希望しており、保育職への再就職を希望する者は 4 割程度であった。研究 1 の結果と比べると、家事・育児に専念を希望する割合がやや高かった。

表9-9 卒業時の再就職希望についての回答の分布

		家事・育児に 専念	保育職に 正規雇用	保育職に 非正規雇用	保育職以外に 正規雇用	保育職以外に 非正規雇用	その他
3年(4年目)	N	8	1	8	5	3	0
	%	32.0%	4.0%	32.0%	20.0%	12.0%	0.0%
5年(6年目)	N	10	4	10	0	2	1
	%	37.0%	14.8%	37.0%	0.0%	7.4%	3.7%
10年(11年目)	N	16	2	14	1	3	2
	%	42.1%	5.3%	36.8%	2.6%	7.9%	5.3%
無回答・不明	N	3	0	0	0	0	0
	%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	N	37	7	32	6	8	3
	%	39.8%	7.5%	34.4%	6.5%	8.6%	3.2%

(b) 現在

現在の保育職退職後の再就職希望について、表 9-10 に示した。全体として、家事・育児に専念を希望する割合は 24.2%と、卒業時に比べると低くなっていた。とりわけ、卒業後 10 年の者においては、家事・育児に専念を希望する者が卒業時の 42.1%から、5.9%まで減少していた。一方で、保育職以外に非正規雇用で再就職を希望する者が卒業時の 8.6%から 19.7%まで増加していた。

表9-10 卒業時の再就職希望についての回答の分布

		家事・育児に 専念	保育職に 正規雇用	保育職に 非正規雇用	保育職以外に 正規雇用	保育職以外に 非正規雇用	その他
3年(4年目)	N	6	0	8	5	3	0
	%	27.3%	0.0%	36.4%	22.7%	13.6%	0.0%
5年(6年目)	N	9	3	6	0	6	1
	%	36.0%	12.0%	24.0%	0.0%	24.0%	4.0%
10年(11年目)	N	1	1	8	1	4	2
	%	5.9%	5.9%	47.1%	5.9%	23.5%	11.8%
無回答・不明	N	0	0	2	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	N	16	4	24	6	13	3
	%	24.2%	6.1%	36.4%	9.1%	19.7%	4.5%

(c) 再就職希望の変化

卒業後と現在の再就職希望が変化しているかを検討するため、卒業時の再就職希望と現在の再就職希望のクロス集計を行った（表 9-11）。なお、サンプル数が少ないため、保育職への再就職希望、保育職以外への再就職希望のそれぞれについて正規と非正規をまとめて集計した。卒業時と現在の再就職希望が同じである者は、およそ 3 分の 2 で（64.8%）、残りの 3 分の 1 は希望が変化していた。希望が変化したパターンのなかでは、卒業時に家事・育児に専念を希望から、保育職に再就職希望に変化したパターンが、16.7%と最も多かった。次いで、卒業時の保育職に再就職希望から、保育職以外に再就職希望に変化した 9.3%であった。

表9-11 卒業時と現在の再就職希望のクロス集計

			現在の希望		
			家事・育児に専念	保育職に再就職	保育職以外に再就職
卒業時の希望	家事・育児に専念	N	11	9	3
		%	20.4%	16.7%	5.6%
	保育職に再就職	N	2	16	5
		%	3.7%	29.6%	9.3%
	保育職以外に再就職	N	0	0	8
		%	0.0%	0.0%	14.8%

3 結婚後の保育職継続困難感

(1) 結婚後の保育職継続困難感の回答傾向

結婚後の保育職継続困難感について、あてはまる方向の回答（ややあてはまる+あてはまる）の割合が高い順に回答の分布を表 9-12 に示した。90%以上があてはまると回答していたのは、「2.家庭と仕事の両立が難しい」「6.家に持ち帰りの仕事が多い」「8.妊娠中のリスクがある」であった。また、「1.給料が安い」「7.肉体的、精神的な負担が大きい」「13.休みがとりにくい」についても、80%以上があてはまると回答していた。一方で、「4.配偶者と休みや時間が合わない」「5.上司や職場の理解が得られない」「16.転勤の可能性がある」「3.家族の理解が得られない」「17.通勤時間がかかる」については、あてはまる方向の回答が半数以下であった。

表9-12 結婚後の保育職継続困難感の回答の分布

	あてはまらない	ややあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる	無回答・不明	ややあてはまる+あてはまる
2.家庭と仕事の両立が難しい	1.8%	0.9%	5.3%	26.3%	65.8%	0.0%	92.1%
6.家に持ち帰りの仕事が多い	0.9%	1.8%	6.1%	23.7%	67.5%	0.0%	91.2%
8.妊娠中のリスクがある	0.0%	2.6%	7.0%	32.5%	57.9%	0.0%	90.4%
1.給料が安い	1.8%	2.6%	8.8%	24.6%	61.4%	0.9%	86.0%
7.肉体的、精神的な負担が大きい	0.0%	2.6%	11.4%	28.1%	57.9%	0.0%	86.0%
13.休みがとりにくい	5.3%	2.6%	10.5%	24.6%	57.0%	0.0%	81.6%
15.早退がとりにくい	7.0%	3.5%	12.3%	28.9%	48.2%	0.0%	77.1%
23.自分の子どもを預けて保育の仕事をする葛藤がある	4.4%	4.4%	14.9%	25.4%	50.9%	0.0%	76.3%
9.残業が多い	2.6%	4.4%	17.5%	23.7%	50.9%	0.9%	74.6%
20.自分の子どもの病気時の対応ができない	5.3%	4.4%	17.5%	30.7%	42.1%	0.0%	72.8%
12.土曜日や日曜日、休日の勤務がある	6.1%	7.0%	14.9%	37.7%	34.2%	0.0%	71.9%
21.自分の子どもの行事に参加できない	5.3%	1.8%	21.1%	28.1%	43.0%	0.9%	71.1%
18.自分の子どもの保育園の送迎が難しい	7.9%	3.5%	24.6%	39.5%	24.6%	0.0%	64.1%
10.勤務時間が長い	3.5%	4.4%	28.1%	21.9%	42.1%	0.0%	64.0%
14.自由な時間がない	7.9%	6.1%	21.9%	30.7%	33.3%	0.0%	64.0%
24.園に迷惑がかかってしまう	10.5%	2.6%	24.6%	25.4%	36.8%	0.0%	62.2%
11.早番や遅番の勤務がある	8.8%	7.9%	21.9%	28.1%	33.3%	0.0%	61.4%
19.自分の子どもの預け先がない	9.6%	4.4%	28.9%	31.6%	25.4%	0.0%	57.0%
22.産休や育休が十分にとれない	14.0%	7.0%	22.8%	18.4%	37.7%	0.0%	56.1%
4.配偶者と休みや時間が合わない	10.5%	14.0%	37.7%	21.1%	16.7%	0.0%	37.8%
5.上司や職場の理解が得られない	12.3%	15.8%	36.0%	22.8%	13.2%	0.0%	36.0%
16.転勤の可能性がある	35.1%	14.0%	21.9%	14.0%	13.2%	1.8%	27.2%
3.家族の理解が得られない	18.4%	14.0%	42.1%	14.0%	11.4%	0.0%	25.4%
17.通勤時間がかかる	25.4%	19.3%	34.2%	14.9%	5.3%	0.9%	20.2%

(2) 結婚後の保育職継続困難感の因子分析

結婚後の保育職継続困難感の24項目について、因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った。固有値の減少率および解釈のしやすさから、5因子構造を採用した。いずれの因子にも負荷の低い項目を削除して、最終的に21項目5因子を抽出した（表9-13）。

第1因子は、「20.自分の子どもの病気時の対応ができない」「21.自分の子どもの行事に参加できない」「19.自分の子どもの預け先がない」といった項目に高い負荷があったため、「子育ての困難」と名づけた。第2因子は、「14.自由な時間がない」「4.配偶者と休みや時間が合わない」「17.通勤時間がかかる」といった項目に高い負荷があったため、「時間のなさ」と名づけた。第3因子は、「8.妊娠中のリスクがある」「24.園に迷惑がかかってしまう」「7.肉体的、精神的な負担が大きい」といった項目に高い負荷があり、精神的、身体的な負担の大きさを表しているため、「精神的・身体的負荷」と名づけた。第4因子は、「9.残業が多い」「6.家に持ち帰りの仕事が多い」に高い負荷があったため、「仕事量の多さ」と名づけた。第5因子は、「13.休みがとりにくい」「15.早退がとりにくい」に高い負荷があったため、「休みのとりにくさ」と名づけた。各因子に負荷が高い項目（.40以上）の α 係数を算出したところ、.70～.83と内的一貫性が高かったため、各因子に負荷が高い項目の合計点を各因子の得点とした。

表9-13 結婚後の保育職継続困難感の因子分析(最尤法、プロマックス回転)

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	共通性
第1因子:子育ての困難($\alpha=.83$)						
20.自分の子どもの病気時の対応ができない	.85	-.07	.02	.06	.12	.80
21.自分の子どもの行事に参加できない	.82	.03	-.07	.03	.13	.77
19.自分の子どもの預け先がない	.65	.02	.12	.03	-.10	.46
18.自分の子どもの保育園の送迎が難しい	.53	.30	.13	-.13	-.15	.46
第2因子:時間のなさ($\alpha=.80$)						
14.自由な時間がない	-.03	.65	-.07	.25	.18	.72
4.配偶者と休みや時間が合わない	.13	.65	.09	-.06	-.02	.52
17.通勤時間がかかる	.20	.62	-.11	.01	-.20	.33
12.土曜日や日曜日、休日の勤務がある	-.11	.48	.04	.16	.22	.50
3.家族の理解が得られない	-.15	.47	.25	-.12	.08	.35
11.早番や遅番の勤務がある	.10	.43	-.07	.13	.01	.27
2.家庭と仕事の両立が難しい	-.12	.42	.32	.06	.01	.38
第3因子:精神的・身体的負荷($\alpha=.74$)						
8.妊娠中のリスクがある	.12	-.30	.72	.24	-.04	.55
24.園に迷惑がかかってしまう	.23	-.09	.54	-.05	.18	.53
7.肉体的、精神的な負担が大きい	-.08	.14	.54	.40	-.15	.54
23.自分の子どもを預けて保育の仕事をする葛藤がある	.23	.09	.53	-.04	-.15	.39
22.産休や育休が十分にとれない	-.05	.22	.49	-.23	.26	.52
1.給料が安い	-.05	.16	.41	-.01	-.11	.18
第4因子:仕事量の多さ($\alpha=.70$)						
9.残業が多い	.11	.21	-.15	.77	-.01	.70
6.家に持ち帰りの仕事が多い	-.08	-.07	.27	.63	.10	.58
第5因子:休みの取りにくさ($\alpha=.82$)						
13.休みがとりにくい	-.01	-.01	-.15	.07	1.05	1.00
15.早退がとりにくい	.26	.08	.10	-.04	.54	.62
寄与率	19.6	15.6	8.4	4.8	4.6	53.1
因子間相関						
第2因子	.36					
第3因子	.43	.45				
第4因子	.13	.35	.28			
第5因子	.43	.60	.51	.37		

(3) 婚姻状況による結婚後の保育職継続困難感の違い

婚姻状況によって、結婚後の保育職継続困難感が異なるかを調べるため、婚姻状況（既婚、離別・死別、未婚）を独立変数、結婚後の保育職継続困難感の各因子の得点を従属変数とした一元配置分散分析を行った（表 9-14）。

いずれの因子においても、婚姻状況による差はみられなかった（ $F_s=0.42\sim 2.49$ ）

表9-14 婚姻状況ごとの結婚困難の各因子の平均と標準偏差

		既婚	離死別	未婚	F値
第1因子:子育ての困難	M	15.28	18.29	15.00	2.57 ns.
	SD	4.04	2.21	3.44	
第2因子:時間のなさ	M	24.00	27.71	24.27	1.49 ns.
	SD	5.74	3.09	5.24	
第3因子:精神的・身体的負荷	M	24.75	26.33	24.70	0.42 ns.
	SD	4.53	2.34	4.07	
第4因子:仕事量の多さ	M	9.11	8.71	8.43	2.49 ns.
	SD	1.31	1.25	1.78	
第5因子:休みの取りにくさ	M	8.17	9.43	8.35	1.12 ns.
	SD	2.10	0.98	2.15	

4 ライフコース展望と結婚後の保育職継続困難感との関連

(1) 保育職継続希望と結婚後の保育職継続困難感との関連

(a) 卒業時の保育職継続希望

未婚者を対象として、卒業時の保育職継続希望によって、結婚後の保育職継続困難感の各因子に差がみられるかを調べるために、一元配置分散分析を行った（表 9-15）。

その結果、いずれの因子についても、卒業時の保育職継続希望による差はみられなかった。

表9-15 現在の保育職継続希望ごとの卒業時の保育職継続困難感の得点の平均と標準偏差(未婚者のみ)

		定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	その他 退職希望	F値	P値	η^2
		N=10	N=33	N=15			
第1因子:子育ての困難	M	14.80	15.27	14.67	0.18	0.84	0.01
	SD	4.18	3.50	3.22			
第2因子:時間のなさ	M	24.70	24.59	24.13	0.05	0.96	0.00
	SD	6.70	5.72	3.58			
第3因子:精神的・身体的負荷	M	24.40	24.73	25.47	0.24	0.78	0.01
	SD	5.83	3.68	3.64			
第4因子:仕事量の多さ	M	8.00	8.79	8.13	1.11	0.34	0.04
	SD	2.16	1.43	2.26			
第5因子:休みの取りにくさ	M	8.60	8.33	8.33	0.06	0.94	0.00
	SD	2.12	2.31	2.02			

(b) 現在の保育職継続希望

未婚者を対象として、現在の保育職継続希望によって、結婚後の保育職継続困難感の各

因子に差がみられるかを調べるために、一元配置分散分析を行った（表 9-16）。

その結果、「精神的・身体的負荷」因子について、保育職継続希望によって有意な差がみられた。多重比較の結果、結婚・出産退職を希望する者は、定年まで継続を希望する者に比べて、「精神的・身体的負荷」の困難を有意に高く考えていた。

表9-16 現在の保育職継続希望ごとの現在の保育職継続困難感の得点の平均と標準偏差(未婚者のみ)

		定年まで 継続希望 <i>N</i> =4	結婚・出産 退職希望 <i>N</i> =29	その他 退職希望 <i>N</i> =20	<i>F</i> 値	<i>P</i> 値	η^2	
第1因子:子育ての困難	<i>M</i>	13.00	14.86	15.70	0.98	0.38	0.04	
	<i>SD</i>	6.48	3.58	3.10				
第2因子:時間のなさ	<i>M</i>	21.25	25.31	23.58	1.31	0.28	0.05	
	<i>SD</i>	4.92	5.52	5.31				
第3因子:精神的・身体的負荷	<i>M</i>	20.75	26.03	24.05	3.82	0.03	0.13	結婚・出産退職>定年まで
	<i>SD</i>	6.90	3.10	4.47				
第4因子:仕事量の多さ	<i>M</i>	7.50	8.83	7.90	1.98	0.15	0.07	
	<i>SD</i>	1.73	1.51	2.27				
第5因子:休みの取りにくさ	<i>M</i>	7.50	8.90	7.95	1.68	0.20	0.06	
	<i>SD</i>	3.00	1.92	2.11				

(2) 再就職希望と結婚後の保育職継続困難感との関連

(a) 卒業時の再就職希望

未婚者を対象として、卒業時の再就職希望によって、結婚後の保育職継続困難感の各因子に差がみられるかを調べるために、一元配置分散分析を行った（表 9-17）。

その結果、いずれの因子についても、卒業時の再就職希望による差はみられなかった。

表9-17 卒業時の再就職希望ごとの現在の保育職継続困難感の得点の平均と標準偏差(未婚者のみ)

		家事・育児に 専念 <i>N</i> =17	保育職に再 就職 <i>N</i> =20	保育職以外 に再就職 <i>N</i> =12	<i>F</i> 値	<i>P</i> 値	η^2
第1因子:子育ての困難	<i>M</i>	15.41	14.20	16.08	1.27	0.29	0.05
	<i>SD</i>	2.37	4.46	2.47			
第2因子:時間のなさ	<i>M</i>	23.88	24.16	24.17	0.01	0.99	0.00
	<i>SD</i>	6.04	5.94	3.90			
第3因子:精神的・身体的負荷	<i>M</i>	25.59	24.15	24.83	0.57	0.57	0.02
	<i>SD</i>	3.61	4.67	3.69			
第4因子:仕事量の多さ	<i>M</i>	8.12	8.50	8.75	0.42	0.66	0.02
	<i>SD</i>	1.93	2.21	1.06			
第5因子:休みの取りにくさ	<i>M</i>	8.59	8.05	8.08	0.29	0.75	0.01
	<i>SD</i>	1.94	2.65	2.15			

(b) 現在の再就職希望

未婚者を対象として、現在の再就職希望によって、結婚後の保育職継続困難感の各因子に差がみられるかを調べるために、一元配置分散分析を行った（表 9-18）。

その結果、「休みのとりにくさ」について、再就職希望によって有意な差がみられた。多重比較の結果、家事育児に専念を希望する者、および保育職以外に再就職を希望する者は、保育職に再就職を希望する者に比べて、「休みのとりにくさ」を高く考えていた。

表9-18 現在の再就職希望ごとの現在の保育職継続困難感の得点の平均と標準偏差（未婚者のみ）

		家事・育児に 専念 N=11	保育職に再 就職 N=18	保育職以外 に再就職 N=18	F値	P値	η^2	
第1因子：子育ての困難	M	15.27	14.17	16.17	1.55	0.22	0.07	
	SD	4.20	3.73	2.43				
第2因子：時間のなさ	M	26.00	23.00	26.53	2.42	0.10	0.10	
	SD	4.34	6.22	3.92				
第3因子：精神的・身体的負荷	M	26.00	24.17	25.61	0.98	0.38	0.04	
	SD	3.03	4.60	3.47				
第4因子：仕事量の多さ	M	8.64	8.06	9.11	1.64	0.21	0.07	
	SD	1.75	2.26	1.02				
第5因子：休みの取りにくさ	M	9.36	7.44	9.06	4.54	0.02	0.17	家事・育児、保育職以外＞ 保育職に再就職
	SD	1.12	2.81	1.00				

5 ライフコース展望と保育者効力感との関連

(a) 保育職継続希望

未婚者を対象として、卒業時および現在の保育職継続希望によって保育者効力感が異なるかを調べるため、一元配置分散分析を行った（表 9-19）。その結果、卒業時、現在のいずれにおいても保育職継続希望によって、保育者効力感に差はみられなかった。

表9-19 保育職継続希望ごとの保育者効力感の得点の平均と標準偏差（未婚者のみ）

		定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	その他 退職希望	F値	P値	η^2
卒業時	N	10	33	15	1.69	0.19	0.06
	M	30.50	32.85	35.67			
	SD	10.14	6.47	5.80			
現在	N	4.00	29.00	20.00	1.16	0.32	0.04
	M	27.50	33.45	33.55			
	SD	9.18	7.79	6.92			

(b) 再就職希望

同様に、未婚者を対象として、卒業時および現在の再就職希望によって保育者効力感が

異なるかを調べるため、一元配置分散分析を行った（表 9-20）。その結果、再就職希望によって、保育者効力感に差はみられなかった。

表9-20 再就職希望ごとの保育者効力感の得点の平均と標準偏差(未婚者の

		家事・育児に 専念	保育職に再 就職	保育職以外 に再就職	F値	P値	η^2
卒業時	N	17	20	12	0.49	0.62	0.02
	M	34.24	32.20	34.00			
	SD	7.34	7.23	4.73			
現在	N	11.00	18.00	18.00	0.52	0.6	0.02
	M	35.00	33.89	32.17			
	SD	9.71	5.54	7.90			

第5節 考察

本研究は、現職保育者において、卒業時点から現在までライフコース展望がどの程度変化しているのか、結婚後の保育職継続困難感を現職保育者がどの程度感じているかを明らかにするとともに、現職保育者において、ライフコース展望が、結婚後の保育職継続困難感と関連しているのかを検討した。

1 ライフコース展望の変化

保育職継続希望の変化については、養成校卒業時に抱いていたライフコース展望を現在も持ち続けている者は全体のおよそ3分の2、変化していた者がおよそ3分の1であった。ライフコース展望の変化として最も多かったのは、卒業時に結婚・出産退職を希望していたが、現在ある程度の年数または自分のタイミングで退職を希望するように変化したパターンで、全体の15%程度であった。このパターンには、結婚・出産のライフイベント以前に保育職を辞めたいと考えているケースや、いずれ辞めたいが結婚・出産が難しいと考えているケースがあるであろう。

「結婚・出産退職希望」から「定年まで継続希望」への変化（2.7%）と、「定年まで継続希望」から「結婚・出産退職希望」への変化（5.4%）を比較すると、後者の方が割合が高かった。保育職として働いていく中で、結婚・出産退職に気持ちが傾く者の方が多いようである。本研究の結果から、結婚・出産退職を希望する者は、定年まで継続を希望する者に比べて、「精神的・身体的負荷」の困難を有意に高く考えていることが明らかになっている。保育職として働いてみて、結婚・出産退職後に続けていくことが現実的に難しいと考

えて、展望が変わっていったケースがあるであろう。あるいは、就職前に期待していたことが現実とギャップがあったというリアリティショック（松浦・上地・岡本・皆川・岩永，2019 など）を反映している可能性も考えられる。

再就職希望の変化については、保育職継続希望と同様に、卒業時と現在が同じものが全体の 3 分の 2 程度、変化していた者が 3 分の 1 程度であった。変化した者が多かったのは、卒業時の専業主婦希望から、保育職に再就職希望に変化したパターンである。近年、女性のライフコースが変化し、専業主婦は減少している（令和 3 年度版厚生労働白書；厚生労働省，2021）。現実的に専業主婦は難しいと考えて、保育職に非正規で働くという方向に展望がシフトしていくのだろうと考えられる。

2 結婚後の保育職継続困難感

結婚後の保育職継続困難感については、「家庭と仕事の両立が難しい」「家に持ち帰りの仕事が多い」「妊娠中のリスクがある」「給料が安い」「肉体的、精神的な負担が大きい」「休みがとりにくい」といった問題について、多くの保育者は困難になると考えていた。これらは、保育者の離職理由として多く挙げられる問題と共通しており、労働条件に関する問題である。保育者が結婚・出産後も継続していくためには、労働条件の改善が必要であるということは、多くの保育者に認識されていると言える。

一方で、「家族の理解が得られない」「通勤時間がかかる」などについては、問題になると考えられていなかった。転勤や通勤時間については、本研究の調査協力者は、地方都市の大学・短大の卒業生であるため、多くがその都市周辺で勤務しているため、大都市に比べて通勤時間がかかることは少ない。また、親が同居または近くに居住していることが多い。そのため、これらは問題になるとあまり考えられなかったのだろう。

3 ライフコース展望と結婚後の保育職継続困難感、保育者効力感との関連

保育職継続希望については、結婚・出産退職を希望する者は、定年まで継続を希望する者に比べて、結婚後の保育職継続困難感として「精神的・身体的負荷」を高く考えていた。また、退職後の再就職希望については、退職後に保育職への再就職を希望しない者は、結婚後の保育職継続困難感として休みや早退のとりにくさを高く考えていた。一方で、保育者効力感については、研究 1 の結果と同様に、保育職継続希望、退職後の再就職希望と関連がみられなかった。

これらの結果から、現職保育者が結婚・出産後も保育職を続けるようにするためには、保育をうまくやっていける力をつけることよりも、結婚・出産後の精神的・身体的負荷を低減していくことが必要であることが示唆される。具体的には、結婚・出産後の精神的・身体的負荷を軽減できるような労働環境の改善が必要であろう。精神的・身体的負荷は、妊娠中のリスクや、園に迷惑がかかること、肉体的、精神的な負担、自分の子どもを預けて保育の仕事をする葛藤といった項目から構成されている。妊娠中の業務内容の配慮、園に迷惑がかかってしまうという精神的な負担を感じさせない配慮といった労働環境の改善が考えられる。また、保育者は子どもが好きで、自分の子どもを自分で育てたいと考える者も多いと思われる。そのため、自分の子どもを預けて保育の仕事をする葛藤が生じてしまう。長期の育児休業の取得を可能にして、子どもがある程度の年齢になるまで自分で育てられるようにするなどの対応が考えられる。

また、保育職への再就職希望を増やすには、保育をうまくやれる力をつけることよりも、休みや早退の確保といった労働環境の改善が必要であることが示唆される。休みや労働時間を配慮し、仕事と家庭と両立できるようにすることで、保育職への再就職が促されると考えられる。

一方で、保育者効力感が、保育職継続希望、退職後の再就職希望と関連していなかった理由として、本研究の調査協力者が卒業後3年以上の経験者であるためと考えられる。保育教諭養成課程研究会（2016）の調査では、保育者効力感是新採の段階では低いですが、経験年数とともに高まっていくことが示されている。また、加藤・鈴木（2011）の調査では、2年未満で退職した保育者の退職理由として、「仕事への適性がない」ことが多く挙げられていた。保育がうまくできないと考える者は、3年経たないうちに辞めてしまっている可能性がある。卒業後3年経っても保育職に就いている者は、保育者としての自らの技量に一定以上の自信はもっているのであろう。すなわち、保育者効力感は、新採から3年目くらいまでの離職には影響するが、3年目以降はあまり関係がないと考えることができる。また、西坂（2002）によると、保育者効力感は、子ども理解・対応や学級経営に影響しているが、精神的健康には影響していない。つまり、保育者効力感が低いからと言って、精神的な健康が低下することはない、必ずしも保育職を続けようという意欲が減退することはないと考えることができる。

今後の課題として、本研究は、特定の大学、短期大学の卒業生という限られたサンプルの結果であり、単純に保育者全般に一般化することはできない。また、結婚・出産後に保

育職を継続しようと思うかは、結婚後の保育職継続困難感以外に様々な要因が考えられる。今後はより多様なサンプルを対象に、保育職継続意思に影響する要因を見極めて、労働環境や研修のあり方を改善していくことが求められる。

第10章 研究 5: 2020 年代における養成校学生のライフコース展望の実態およびそれに影響する要因

第1節 問題

研究 1 の結果から、2015 年頃には養成校学生のおよそ半数が結婚・出産退職のライフコースを希望していることが明らかになっている。しかし、前述のように、2010 年代から 2020 年代にかけて、未婚女性のライフコース展望は大きく変化しており、2015 年までは「再就職コース」の希望が最も多かったが、2021 年の段階では「両立コース」が最も多くなっており、「専業主婦コース」についても、18.2%から 13.8%へと減少している（国立社会保障・人口問題研究所、2022）。そこで、本研究では、2020 年代の養成校学生のライフコース展望を調査し、2010 年代から 2020 年代における養成校学生のライフコース展望の変化の実態を明らかにする。

養成校学生のライフコース展望に関する先行研究、および研究 1、研究 2 においては、養成校学生が未婚女性全体に比べてやや保守的な傾向があることが示されている。これらの調査では、ライフコース展望について「将来的に保育職をどの程度続けたいかどうか」をたずねているため、未婚女性全体の傾向と単純な比較ができないという問題がある。そこで、本研究では、養成校学生のライフコース展望について、未婚女性全体を代表していると考えられる出生動向基本調査と同じ項目を用いて測定し、未婚女性全体と比較して養成校学生の傾向を明らかにする。

さらに、本研究では養成校学生のライフコース展望に影響する要因を検討する。研究 1、研究 2 から、養成校学生のライフコース展望は、保育者効力感、保育職の仕事イメージと関連していないことが明らかになった。先行研究においては、女性のライフコース展望は、ジェンダーに関する意識や、幼少期の母親の就業、読書や勉強の経験などが関連していることが示されている（鈴木、1996、谷田川、2016、中西、1998、八重樫ら、2001、竹田ら、2015 など）。そこで、本研究では、養成校学生のライフコース展望に影響する要因としては、性別役割分業意識、幼少期の経験として自らが保育所に通った経験および幼少期の母親の就業状況を取り上げる。また、養成校学生の学びの状況として実習の経験およびキャリア教育の受講についても検討する。さらに、養成校学生のライフコース展望には、保育者の仕事をどのようにイメージするのかではなく、保育者のライフコースにどのような困難があるとイメージするかが影響していると考えられるため、保育者のキャリアや結婚、

出産、育児等のライフコースに関する困難さの認識の影響を検討する。

第2節 目的

本研究の目的は次の3点である。

目的1：2020年代の養成校学生のライフコース展望を調査し、2010年代から2020年代における養成校学生のライフコース展望の変化の実態を明らかにする。

目的2：養成校学生のライフコース展望について、未婚女性全体と比較した傾向を明らかにする。

目的3：養成校学生のライフコース展望に、性別役割分業意識、幼少期の経験、実習経験、キャリア教育の経験、保育者のキャリアや結婚、出産、育児等のライフコースに関する困難さの認識が影響しているかを検討する。

第3節 方法

1 調査協力者

保育者養成課程の学生639名（女性592名、男性45名、無回答・不明2名）が調査に協力した。回答者の平均年齢は19.6歳($SD=1.71$)であった。

2 調査項目

（1）ライフコース展望

（a）希望するライフコース

女性の生き方に関して、結婚、出産・子育て、仕事をどのように組み合わせるかについて、最も近いものを選択してもらった。選択肢は、出生動向基本調査（国立社会保障・人口問題研究所、2022）と同様の項目を用いて、「結婚せず、仕事を続ける」（非婚就業コース）、「結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける」（DINKsコース）、「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」（両立コース）、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」（再就職コース）、「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」（専業主婦コース）、「その他」である。

（b）現在及び養成校入学時の保育職継続希望及び再就職希望

① 保育職継続希望 保育職をどのくらい続けたいと思っているか（思っていたのか）をた

ずねた。回答は「1.定年まで働きつづけたい」「2.結婚したら退職したい」「3.自分の子どもが生まれたら退職したい」「4.ある程度の年数で退職したい」「5.自分なりのタイミングで退職したい」の中から選択してもらった。分析においては、「2.結婚したら退職したい」と「3.自分の子どもが生まれたら退職したい」の回答をまとめて「結婚・出産退職希望」とし、「4.ある程度の年数で退職したい」と「5.自分なりのタイミングで退職したい」の回答をまとめて「その他退職希望」とした。

- ② 退職後の再就職希望 保育職継続希望において「1.定年まで働きつづけたい」以外の回答をした者には、保育職を退職した後の再就職についての希望をたずねた。回答は、「1.家事・育児に専念したい」「2.保育職に正規雇用で再就職したい」「3.保育職に非正規雇用で再就職したい」「4.保育職以外に正規雇用で再就職したい」「5.保育職以外に非正規雇用で再就職したい」「6.その他」の中から選択してもらった。分析においては、「2.保育職に正規雇用で再就職したい」「3.保育職に非正規雇用で再就職したい」の回答をまとめて「保育職に再就職」として、「4.保育職以外に正規雇用で再就職したい」「5.保育職以外に非正規雇用で再就職したい」「6.その他」の回答をまとめて「保育職以外に再就職」とした。

保育職継続希望、退職後の再就職希望は、現在および養成校入学時の希望についてそれぞれたずねた。

（２） 保育者効力感

保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念を測定する尺度である（三木・桜井，1998）。10 項目からなり、「ほとんどそうは思わない（1点）」から「非常にそう思う（6点）」までの6件法でたずねた。先行研究および研究1より1因子構造であることが明らかになっているため、10項目の合計点を分析に用いた。

（３） 性別役割分業意識

（a） 平等主義的性役割態度スケール短縮版（SESRA-S）（鈴木，1994）

性役割態度における平等志向性のレベルを測定する尺度である。15 項目からなり、「全然そう思わない」（1点）から「まったくそのとおりだと思う」（5点）の5件法をたずねた。

(b) 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識

性別役割分業意識に関して先行研究との比較をしやすいするため、内閣府の世論調査に用いられている「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識を、「賛成」「どちらかといえば賛成」「どちらかといえば反対」「反対」の4件法でたずねた。

(4) 保育者のライフコースの困難さ

保育者のキャリアや結婚、出産、育児に関する困難さに関する16項目について「ほとんどそう思わない(1点)」から「非常にそう思う(5点)」までの5件法でたずねた。

(5) キャリア教育の受講

現在在籍している学校においてキャリアを受講した経験についてたずねた。自己理解、職業理解、労働問題、労働についての法律やルール、将来の仕事、人生設計、女性の生き方の7つの内容について、それぞれ内容を含む授業について受講の有無をたずねた。

3 調査手続き

調査はWeb(Google フォーム)で実施した。調査時期は、2023年7月から8月である。各養成校において講義後等にURLを提示して調査を依頼し、回答を求めた。

4 倫理的配慮

本調査の実施にあたり、日本体育大学倫理審査委員会の承認を得た(承認番号第023-H068号)。調査は無記名で行った。調査の実施にあたっては、調査依頼文および調査票の表紙に本研究の目的、データの扱い等について説明した上で、協力することに同意した者だけが回答できるようにした。

第4節 結果

1 ライフコース展望

養成校の女子学生が希望するライフコースについて、回答の分布を表10-1に示した。なお、同年代の未婚女性と比較するため、「第16回出生動向基本調査」の結果を合わせて示した。

養成校の女子学生が希望するライフコースは、両立コースが 46.6%と最も多く、次いで再就職コースが同じく 37.0%であり、専業主婦コースはわずか 4.1%であった。出生動向基本調査の未婚女性全体の結果と比較すると、養成校学生は両立コース、再就職コースが多く、専業主婦コースが少なかった。また、非婚就業コース、DINKs コースについても、未婚女性全体と比べて保育者の方が少なかった。

表 10-1 養成校学生の希望するライフコース(女性のみ)

	養成校学生		未婚女性全体	
	N	%	N	%
非婚就業コース	42	7.1%	250	12.2%
DINKs コース	23	3.9%	158	7.7%
両立コース	276	46.6%	699	34.0%
再就職コース	219	37.0%	536	26.1%
専業主婦コース	24	4.1%	284	13.8%
その他	2	0.3%	43	2.1%
無回答・不明	6	1.0%	83	4.0%

注. 未婚女性の理想は、国立社会保障・人口問題研究所

「第 16 回出生動向基本調査」より抜粋した。

2 保育職継続希望

養成校学生の現在の保育職継続希望の分布を、女性について表 10-2 に、男性について表 10-3 に示した。2010 年代からの変化を見るため、2015 年の調査結果も合わせて示した。女性の保育職継続希望は、2023 年調査では、2015 年調査に比べて、定年まで継続希望が増加し、結婚・出産退職希望が減少した。また、自分のタイミングでの退職希望が増加した。

表10-2 2015年および2023年調査における保育職継続希望の回答の分布(女性)

		定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	結婚後 退職希望	出産退職 希望	その他 退職希望	ある程度の 年数	自分の タイミング	その他	無回答
2023年調査	N	211	129	30	99	248	79	169	1	3
	%	35.6%	21.8%	5.1%	16.7%	41.9%	13.3%	28.5%	0.2%	0.5%
2015年調査	N	149	286	82	204	152	61	91	0	6
	%	25.1%	48.2%	13.8%	34.4%	25.6%	10.3%	15.3%	0.0%	1.0%

男性の現在の保育職継続希望は、定年まで継続希望および結婚・出産退職希望に大きな変化はなかったが、ある程度の年数で退職希望が増加していた。

表10-3 2015年および2023年調査における保育職継続希望の回答の分布(男性)

		定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	結婚後 退職希望	出産退職 希望	その他 退職希望	ある程度の 年数	自分の タイミング	その他	無回答
2023年調査	N	28	0	1	0	16	10	6	0	0
	%	62.2%	0.0%	2.2%	0.0%	35.6%	22.2%	13.3%	0.0%	0.0%
2015年調査	N	26	1	1	0	10	3	7		1
	%	68.4%	2.6%	2.6%	0.0%	26.3%	7.9%	18.4%	0.0%	2.6%

3 退職後の再就職希望

退職後の再就職希望の分布を、女性について表 10-4 に、男性について表 10-5 に示した。2015 年からの変化を見るため、2015 年の調査結果も合わせて示した。

女性における退職後の再就職希望は、2015 年と比較すると 2023 年においては、保育職に非正規雇用で再就職の希望が減少しており、定年まで継続希望を含めた女性全体のなかで 35.4%から 15.5%と半分以下になっていた。また、保育職以外への再就職の希望については、正規、非正規のいずれも増加していた。一方、家事・育児に専念や保育職に正規雇用で再就職の希望は、全体としては大きな変化は見られなかった。

表10-4 2015年および2023年調査における再就職希望の回答の分布(女性)

		家事・育児に 専念	保育職に 正規雇用	保育職に 非正規雇用	保育職以外に 正規雇用	保育職以外に 非正規雇用	その他
2023年調査	N	124	55	92	40	44	12
	%	33.8%	15.0%	25.1%	10.9%	12.0%	3.3%
	全体%	20.9%	9.3%	15.5%	6.8%	7.4%	2.0%
2015年調査	N	115	44	210	14	39	22
	%	25.9%	9.9%	47.3%	3.2%	8.8%	5.0%
	全体%	19.4%	7.4%	35.4%	2.4%	6.6%	3.7%

男性における退職後の再就職希望は、2015 年と比較すると 2023 年においては、保育職に正規雇用で再就職がやや増加していた。

表10-5 2015年および2023年調査における再就職希望の回答の分布(男性)

		家事・育児に 専念	保育職に 正規雇用	保育職に 非正規雇用	保育職以外に 正規雇用	保育職以外に 非正規雇用	その他
2023年調査	N	4	3	0	1	2	6
	%	25.0%	18.8%	0.0%	6.3%	12.5%	37.5%
	全体%	8.9%	6.7%	0.0%	2.2%	4.4%	13.3%
2015年調査	N	2	1	1	3	1	6
	%	14.3%	7.1%	7.1%	21.4%	7.1%	42.9%
	全体%	5.3%	2.6%	2.6%	7.9%	2.6%	15.8%

4 ライフコース展望の変化

(1) 保育職継続希望の変化

養成校入学後の保育職継続希望の変化を調べるため、入学時と現在の保育職継続希望のクロス集計表を、女性について表 10-6、男性について表 10-7 に示した。なお、結果を捉えやすくするため、結婚退職希望と出産退職希望、およびある程度の年数での退職希望と自分なりのタイミングでの退職希望をそれぞれまとめて集計した。

女性については、全体の 4 分の 1 程度が入学時から現在にかけて希望が変化していた。変化したなかで最も多かったのは、入学時に定年まで継続を希望していたが、現在はある程度の年数や自分のタイミングでの退職を希望しているパターンであった。

表 10-6 卒業時と現在の保育職継続希望のクロス集計(女性)

			現在の希望		
			定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	その他 退職希望
入学時の希望	定年まで 継続希望	N	174	11	52
		%	30.2%	1.9%	9.0%
	結婚・出産 退職希望	N	11	99	38
		%	1.9%	17.2%	6.6%
	その他 退職希望	N	24	18	150
		%	4.2%	3.1%	26.0%

男性については、希望が変化していたのは全体の 15.6%であった。ある程度の年数や自分のタイミングでの退職希望から、定年まで継続への変化が 6.7%で最も多かった。

表 10-7 卒業時と現在の保育職継続希望のクロス集計(男性)

			現在の希望		
			定年まで 継続希望	結婚・出産 退職希望	その他 退職希望
入学時の希望	定年まで	<i>N</i>	25	0	2
	継続希望	%	55.6%	0.0%	4.4%
	結婚・出産	<i>N</i>	0	0	1
	退職希望	%	0.0%	0.0%	2.2%
	その他	<i>N</i>	3	1	13
	退職希望	%	6.7%	2.2%	28.9%

(2) 再就職希望の変化

入学時から現在の再就職希望の変化について、入学時と現在の女性の再就職希望のクロス集計表を表 10-8 に示した。なお、男性についてはサンプル数が少ないため、女性の結果のみを示した。再就職希望が変化していたのは、全体の 2 割程度で、入学時の家事・育児に専念から、現在保育職に再就職に希望が変化したパターンが最も多かった。

表 10-8 卒業時と現在の再就職希望のクロス集計(女性)

			現在の希望		
			家事・育児に 専念	保育職に再就 職	保育職以外に 再就職
入学時の希望	家事・育児に	<i>N</i>	90	15	10
	専念	%	31.5%	5.2%	3.5%
	保育職に	<i>N</i>	11	92	11
	再就職	%	3.8%	32.2%	3.8%
	保育職以外に	<i>N</i>	6	7	44
	再就職	%	2.1%	2.4%	15.4%

5 平等主義的性役割態度スケール短縮版（SESRA-S）の因子分析

本研究の調査協力者における SESRA-S の因子構造を明らかにするため、SESRA-S の 15 項目に因子分析を行った（最尤法，プロマックス回転）。固有値の減少率から先行研究と同様の 1 因子構造を採用した。因子への負荷量の低い 2 項目（「(12)女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をするのもそれと同じくらい重要である」「(13)女性は子供が生まれても、仕事を続けたほうがよい」）を削除して、13 項目からなら 1 因子を抽出した（表 10-9）。13 項目のクロンバック α 係数は、 $\alpha = .81$ であった。因子得点を算出し、後の分析に用いた。得点が高いほど性役割に好意的な意見，すなわち非平等的性役割態度を有していることを表している。

表10-9 平等主義的性役割態度スケール短縮版の因子分析結果

$\alpha = .81$	第1因子
(4)女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である	.78
(10)娘は将来主婦に、息子は職業人になることを想定して育てるべきである	.77
(2)結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである	.75
(5)主婦が仕事を持つと、家族の負担が重くなるのでよくない	.72
(9)男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることが非常に大切である	.70
(3)主婦が働くことと夫をないがしろにしがちで、夫婦関係にひびがはいりやすい	.68
(11)女性は家事や育児をしなければならないから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いたほうがよい	.67
(1)女性が社会的地位や賃金の高い職業を持つと結婚するのが難しくなるから、そういう職業を持たないほうがよい	.66
(15)家事や育児をしなければならないから、女性はあまり責任の重い、競争の激しい仕事をしないほうがよい	.61
(7)家事は男女の共同作業となるべきである	-.43
(8)子育ては女性にとって一番大切なキャリアである	.38
(6)結婚後、妻は必ずしも夫の姓を名乗る必要はなく、旧姓で通してもよい	-.32
(14)経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい	.31
	寄与率 38.58

6 保育者のライフコースの困難さの因子分析

保育者のキャリアや結婚，出産，育児に関する困難さに関する 16 項目について，因子分析を行った（最尤法，プロマックス回転）。固有値の減少率，解釈のしやすさから，3 因子構造を採用した。どの因子にも負荷の低い 5 項目を除き，最終的に 11 項目 3 因子構造となった（表 10-10）。

第 1 因子は，「(8)保育者は自分の子どもの子育てと仕事との両立が難しい」「(7)保育者は自分の子どもと関わる時間がもてない」「(9)保育者は自分の子育てをしながら保育の仕事続けることに，職場の理解は得られない」といった項目に高い負荷があるため，「自分の子育ての困難」と名づけた。第 2 因子は，「(2)保育者は婚活が難しい」「(1)保育者は結婚相手との出会いの機会がない」といった項目に高い負荷があるため，「結婚の困難」と名づけた。第 3 因子は，「(14)保育者を続けても成長しないと思う」「(15)保育者を続けても

評価されないと思う」に高い負荷があるため、「低成長・低評価」と名づけた。各因子の因子得点を算出し、後の分析に用いた。

表10-10 保育者のライフコースの困難さの因子分析結果(最尤法、プロマックス回転)

	第1因子	第2因子	第3因子	共通性
第1因子「自分の子育ての困難」($\alpha=.81$)				
(8)保育者は自分の子どもの子育てと仕事との両立が難しい。	.77	-.03	-.05	.56
(7)保育者は自分の子どもと関わる時間がもてない。	.76	-.04	-.04	.54
(9)保育者は自分の子育てをしながら保育の仕事続けることに、職場の理解は得られない。	.66	-.08	.13	.47
(6)保育者は産休・育休を取りにくい。	.57	.12	-.01	.39
(10)保育者は自分の子どもの病気の際などに休みをとったり早退をしたりするのが難しい。	.56	.09	-.02	.35
(11)保育者は子どもを預けて保育をすることに葛藤を感じる。	.55	.00	.04	.32
第2因子「結婚の困難」($\alpha=.78$)				
(2)保育者は婚活が難しい。	-.04	.89	.03	.77
(1)保育者は結婚相手との出会いの機会がない。	-.05	.80	.00	.61
(3)保育者は結婚のタイミングが難しい。	.22	.51	-.02	.40
第3因子「低成長・低評価」($\alpha=.78$)				
(14)保育者を続けても成長しないと思う。	-.02	-.04	.95	.87
(15)保育者を続けても評価されないと思う。	.04	.07	.68	.50
寄与率	26.02	14.98	11.37	52.36
因子相関				
第2因子	.41			
第3因子	.33	.16		

7 養成校学生のライフコース展望に影響を与える要因

養成校学生のライフコース展望にどのような要因が影響しているかを検討するため、女性の学生を対象に、保育職継続希望、再就職希望を目的変数とした多項ロジスティック回帰分析を行った。

(1) 保育職継続希望

目的変数として、保育職継続希望(「定年まで継続希望」,「結婚・出産退職希望」,「その他の退職希望」の3カテゴリ)を投入し、説明変数として、年齢、保育所に通った経験の有無、幼少期の母親の就業の有無、実習経験の有無(幼稚園実習、保育実習Ⅰ(保育所)、保育実習Ⅰ(施設)、保育実習Ⅱ、保育実習Ⅲ)、キャリア教育を受講した種類の数、保育者効力感、平等的性役割態度の因子得点、保育者のライフコースの困難さ3つの因子得点を強制投入した多項ロジスティック回帰分析を行った。説明変数の一覧を表10-11、分析結果を表10-12に示した。

その結果、自らが保育所に通った経験、非平等的性役割態度、保育者のライフコースにおける「低成長・低評価」因子に有意な効果がみられた。自らが幼少期に保育所に通っていない学生ほど、定年まで継続やその他の退職よりも結婚・出産退職を希望していた。平等的でない性役割に好意的な態度を持つほど、また保育者のライフコースを低成長・低評

価と考えるほど、定年まで継続よりも結婚・出産退職を希望していた。また、幼少期の母親の就業の有無に有意に近い効果がみられ、幼少期の母親が就業していない学生ほど、その他の退職よりも結婚・出産退職を希望する傾向がみられた。

表10-11 多項ロジスティック回帰分析の説明変数一覧

	N		M	SD
	無し	有り		
年齢			19.62	1.75
保育所に通った経験	282	191		
幼少期の母親の就業	194	279		
幼稚園実習経験	330	143		
保育実習Ⅰ(保育所)経験	295	178		
保育実習Ⅰ(施設)経験	434	39		
保育実習Ⅱ経験	449	24		
保育実習Ⅲ経験	467	6		
キャリア教育回数			5.39	1.77
保育者効力感			32.12	6.14
非平等主義的性役割態度			-0.02	0.92
自分の子育ての困難			0.01	0.91
結婚の困難			0.04	0.91
低成長・低評価			0.00	0.94

表10-12 保育職継続希望を目的変数とした多項ロジスティック回帰分析の結果

参照カテゴリ: 結婚・出産退職希望	定年まで希望					その他の退職希望				
	B	S.E.	Exp (B)	95%CI (LL-HL)		B	S.E.	Exp (B)	95%CI (LL-HL)	
年齢	0.07	0.10	1.07	0.88	1.31	-0.03	0.11	0.97	0.78	1.20
保育所に通った経験無し	-0.82 **	0.32	0.44	0.24	0.82	-0.65 *	0.31	0.52	0.29	0.96
幼少期の母親の就業無し	-0.43	0.29	0.65	0.37	1.16	-0.52 †	0.28	0.59	0.34	1.03
幼稚園実習経験無し	0.24	0.31	1.26	0.69	2.32	-0.22	0.29	0.80	0.45	1.42
保育実習Ⅰ(保育所)経験無し	0.39	0.31	1.47	0.81	2.68	0.42	0.30	1.52	0.84	2.76
保育実習Ⅰ(施設)経験無し	-0.66	0.64	0.52	0.15	1.80	-0.35	0.62	0.70	0.21	2.35
保育実習Ⅱ経験無し	-1.40	1.02	0.25	0.03	1.83	-0.77	1.05	0.46	0.06	3.60
保育実習Ⅲ経験無し	1.77	1.66	5.85	0.22	152.82	0.14	1.38	1.15	0.08	16.99
キャリア教育回数	-0.03	0.08	0.97	0.84	1.13	-0.03	0.07	0.97	0.84	1.12
保育者効力感	-0.01	0.02	0.99	0.95	1.03	-0.01	0.02	0.99	0.95	1.03
非平等主義的性役割態度	-0.34 *	0.16	0.71	0.52	0.98	-0.16	0.15	0.85	0.63	1.15
自分の子育ての困難	-0.28	0.17	0.76	0.54	1.06	-0.20	0.17	0.82	0.58	1.14
結婚の困難	0.13	0.17	1.14	0.83	1.58	-0.12	0.16	0.89	0.65	1.22
低成長・低評価	-0.32 *	0.16	0.73	0.53	1.00	0.03	0.15	1.03	0.76	1.40
X ² 値	62.80 ***									
自由度	28.00									
Cox & Snell R ²	0.12									
Nagelkerke R ²	0.14									
McFadden	0.06									
N	474.00									

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ † $p < .10$

（２） 再就職希望

次に目的変数として、再就職希望（「家事・育児に専念」、「保育職に再就職希望」、「保育職以外に再就職希望」の３カテゴリ）を投入し、保育職継続希望と同じ説明変数を投入した多項ロジスティック回帰分析を行った。その結果、回帰式が有意にならなかった。

第5節 考察

本研究は、2020年代の養成校学生のライフコース展望を調査し、2010年代から2020年代における養成校学生のライフコース展望の変化の実態を明らかにした。また、養成校学生のライフコース展望や性別役割分業意識について、未婚女性全体をある程度代表していると考えられる出生動向基本調査や世論調査の項目を用いて測定し、未婚女性全体と比較して養成校学生の傾向を明らかにした。さらに、養成校学生のライフコース展望に、性別役割分業意識、幼少期の経験、実習経験、キャリア教育の経験、保育者のキャリアや結婚、出産、育児等のライフコースに関する困難さの認識が影響しているかを検討した。

1 2020年代の養成校学生のライフコース展望

2020年代における女性の養成校学生の保育職継続希望は、2010年代に行われた調査に比べて、結婚・出産退職希望が減少し、定年まで継続希望が増加していた。

2 未婚女性全体と比較した養成校学生のライフコース展望

2020年代の養成校学生のライフコース展望を未婚女性全体の傾向と比較した結果、養成校学生は両立コース希望、再就職コース希望が多く、専業主婦コース希望が少なかった。これらの結果から、2010年代までは養成校学生はやや保守的な傾向があったが、2020年代においては女性全体の傾向と比較してもリベラルな意識を持っていることが明らかになった。

3 養成校学生のライフコース展望に影響する要因

養成校学生は、自らが幼少期に保育所に通っていない学生ほど、定年まで継続やその他の退職よりも結婚・出産退職を希望していた。幼少期に保育所に通った経験がないと、結婚・出産後に自分の子どもを保育所に入れるというイメージを持ちにくいのであろう。また、平等的でない性役割に好意的な態度を持つほど、定年まで継続よりも結婚・出産退職

を希望しており、女性のライフコース展望がジェンダーに関する意識と強く関連するという先行研究（吉原，1995，鈴木，1996，谷田川，2016 など）と同様の結果であった。さらに，保育者を続けても成長しないとか，評価されないと思うことで，結婚・出産退職を希望する傾向があることが示された。養成教育のなかで，保育者を続けていく中で成長していくこと，保育者が評価される仕事であることを伝えていく必要があろう。

一方で，実習経験やキャリア教育はライフコース展望に影響していなかった。養成校学生が思い描いているライフコース展望は，保育現場を体験したり，キャリアに関する話を聞くだけではなかなか変わることがないのだと考えられる。

第11章 研究 6: 2020 年代における現職保育者のライフコース展望の実態およびそれに影響する要因

第1節 問題

研究 5 では、養成校学生のライフコース展望は、2015 年調査と比べて 2023 年調査では、定年まで継続を希望する者や自分のタイミングで退職を希望する者の割合が増加し、結婚・出産退職希望が減少していることが明らかになった。このような傾向は現職保育者でも見られるであろうか。先述のように、現職保育者においては、2010 年代後半から「保育士等キャリアアップ研修」等のキャリアに応じた職場外研修体制の充実や、保育者の業務負担の軽減や働き方の改善がなされた。それにより、将来的なキャリアへの見通しができたことや、結婚・出産後も働きやすい職場になったことで、ライフコース展望が変化した可能性がある。そこで、本研究では、2020 年代の現職保育者のライフコース展望を調査し、2010 年代から 2020 年代における保育者のライフコース展望の変化の実態を明らかにする。

また、保育者のライフコース展望に関する先行研究および研究 1、研究 4 においては、保育者が未婚女性全体に比べてやや保守的な傾向があることが示されている。しかしながら、保育者のライフコース展望については、「将来的に保育職をどの程度続けたいかどうか」をたずねているため、未婚女性全体の傾向と単純な比較ができない。そこで、本研究では、ライフコース展望や性別役割分業意識について、未婚女性全体を代表していると考えられる出生動向基本調査や内閣府の世論調査と同じ項目を用いて測定し、未婚女性全体と比較して現職保育者の傾向を明らかにする。

さらに、本研究では、現職保育者のライフコース展望に影響する要因を検討する。研究 1、研究 4 から、保育者のライフコース展望は、保育者効力感と関連していないこと、結婚後の保育職継続困難感のうち「精神的・身体的負荷」「休みのとりにくさ」といった因子と関連していることが示された。本研究では、保育者のライフコース展望に関連する要因として、研究 5 の養成校学生の調査と同様に、性別役割分業意識、自らが保育所に通った経験および幼少期の母親の就業状況、保育者のキャリアや結婚、出産、育児等のライフコースに関する困難さの認識を取り上げる。また、庭野（2020）によると、保育者の離職意向には、給与や、1 か月の平均勤務日数、1 日の平均実労働時間、勤務の融通といった労働条件や職場環境が影響していることが明らかになっている。そこで、保育者のライフコース

展望への労働条件や職場環境の影響を合わせて検討する。

第2節 目的

本研究の目的は次の3点である。

目的1：2020年代の保育者のライフコース展望を調査し、2010年代から2020年代における保育者のライフコース展望の変化の実態を明らかにする。

目的2：現職保育者のライフコース展望について、未婚女性全体と比較した傾向を明らかにする。

目的3：保育者のライフコース展望に、どのような要因が影響しているかを明らかにする。

第3節 方法

第4節 結果

第12章 研究 7: ライフコース展望と結婚・出産後のライフコース選択の関連

第1節 問題

保育者が持つライフコース展望は、実際のライフコースの選択にどのように影響するであろうか。元々抱いていたライフコース展望の通りに、結婚・出産後の就業の在り方を選択していくケースもあるであろうし、希望していたライフコースの通りにならないケースもあるであろう。

また、研究 4、研究 6 からライフコース展望が養成校卒業時から変化していくケースが一定の割合で見られることが明らかになった。このような変化はどのような要因によって生じているのであろうか。研究 6 から、保育者のライフコース展望には、保育者のライフコースにおける妊娠出産の困難さや保育者の評価や成長に関する認識、現在の職場の勤務時間の融通の程度や給与水準、といった要因が影響していることが明らかになった。実際に働く中で現状の労働条件や職場環境から、あるいは結婚・出産後に働き続けている人の困難を目の当たりにして、結婚・出産後に続けるは難しいというようにライフコース展望が変化をすることが考えられる。

そこで、本研究では、保育者へのインタビュー調査から、保育者のライフコース展望が実際のライフコース選択にどのように関連するのか、また、ライフコース展望はどのような要因に影響されて変化していくのかを検討する。

第2節 目的

本研究の目的は次の 3 点である。

目的 1：保育者を対象に、ライフコース展望が結婚・出産後の離職や継続とどのように関連するかを明らかにする。

目的 2：職場環境や労働条件がライフコース展望にどのように影響するかを検討する。

目的 3：保育者の離職や継続に、どのような要因が影響するかを明らかにする。

第3節 方法

第4節 結果と考察

第5節 まとめ

第13章 研究 8: 結婚・出産後に保育職を継続するための園長の配慮や支援

第1節 問題

研究 3, 4 で示されたように、保育者が結婚・出産後に保育職を継続するにあたって、家庭と仕事の両立の困難や、仕事量の多さ、妊娠中のリスク、給料の安さ、肉体的、精神的な負担、休みのとりにくさ、などの労働条件の問題があることが認識されていた。また、結婚・出産後に保育職を継続するのに必要なことや必要な支援として、両立のための協力や支援、勤務時間・休日の配慮、育児支援が挙げられていた。研究 6 では、保育者のライフコース展望には、勤務時間の融通や給与水準が影響していることが明らかになった。さらに、研究 7 では、結婚・出産後も続けることが当たり前になるような職場の雰囲気、継続を促していることが示された。

それでは、保育現場の園長等の管理職は、結婚・出産後の保育職の継続にどのような支援が必要と考えているであろうか。管理職と現場の保育者の認識にずれがあったとすれば、結婚・出産後の継続のための適切な支援や配慮に繋がらないであろう。効果的な介入を考えるためには保育者の意識だけでなく管理者の意識も調べる必要がある。

第2節 目的

本研究は、幼稚園・認定こども園の園長が、保育職の継続のためにどのような配慮や支援が必要と考えているのかをインタビューから明らかにする

第3節 方法

第4節 結果と考察

第5節 まとめ

第14章 総合考察

本研究は、保育者のライフコース展望に焦点を当てて、養成校学生および現職保育者における結婚・出産後の就業継続に関するライフコース展望の実態とそれに影響する要因を明らかにした上で、養成教育や保育者の研修についてライフコース展望へのアプローチの必要性を明らかにすることを目的として、8つの研究を行った。

第1節 結果のまとめ

1 研究1 まとめ

研究1では、2010年代において、養成校学生および幼稚園・認定こども園の保育者が、結婚・出産後の保育職継続や離職、再就職についてのどのようなライフコースを望んでいるのか、またそれらが保育者効力感と関連しているかを検討した。その結果、養成校学生および私立幼稚園・認定こども園の保育者においては、およそ半数が結婚・出産退職のライフコースを望んでおり、先行研究における未婚女性全体の調査結果と同程度であることが明らかになった。一方、公立幼稚園・認定こども園の保育者においては、結婚・出産退職のライフコースを希望するのはおよそ3割で、およそ半数が定年まで継続を希望していた。ライフコース展望と保育者効力感の関連としては、保育職継続希望、退職後の再就職希望のいずれも、保育者効力感と関連が見られなかった。

2 研究2 まとめ

研究2では、2014年において、養成校の女子学生のライフコース展望が、労働条件や職場環境、専門性などの保育職の仕事イメージと関連しているかを検討した。その結果、養成校学生のライフコース展望は、保育職の仕事の「専門性・やりがい」「能力・技術の必要性」「社会的評価・将来性」「ワーク・ライフ・バランス」「人間関係の難しさ」に関するイメージと関連していないことが明らかになった。

3 研究3 まとめ

研究3では、2015年において、現職保育者を対象に、結婚後に保育職を継続するのにどのような困難があるのか（結婚後の保育職継続困難感）、および結婚後の継続のために必要な支援について調査した。その結果、結婚後に保育職を継続するにあたって、「勤務時間・休日」「業務負担」「給与水準」といた労働条件、「周囲に迷惑をかける心配」といった職場

環境、さらに「両立・協力」「出産・育児」といった仕事と家庭の両立が問題になると考えられていた。また、結婚後の継続のために必要な支援については、「両立のための協力や支援」「勤務時間・休日の配慮」について多くの回答がみられ、「職場の理解や協力体制」「家族や周囲の理解と協力」「休みを取りやすい環境」といった支援や配慮が必要であると考えられていた。

4 研究 4 まとめ

研究 4 では、2016 年において、現職保育者において、卒業時点から現在まででどの程度の割合でライフコース展望が変化しているのかを検討した。保育職継続希望、再就職希望のいずれも、在学時から変化していない者が 3 分の 2 程度で、残りの 3 分の 1 が何らかの変化をしていた。結婚・出産退職希望から定年まで継続希望への変化より、定年まで継続希望から結婚・出産退職希望への変化の方が多く見られた。

また、研究 3 でみられた結婚後の保育職継続困難感について、現職保育者がどの程度感じているかを検討したところ、「家庭と仕事の両立が難しい」「家に持ち帰りの仕事が多い」「妊娠中のリスクがある」「給料が安い」「肉体的、精神的な負担が大きい」「休みがとりにくい」といった問題について、多くの保育者は困難になると考えていた。

さらに、保育職継続希望については、結婚・出産退職を希望する者は、定年まで継続を希望する者に比べて、結婚後の保育職継続困難感として「精神的・身体的負荷」を高く考えていた。また、退職後の再就職希望については、退職後に保育職への再就職を希望しない者は、結婚後の保育職継続困難感として休みや早退のとりにくさを高く考えていた。一方で、保育者効力感については、研究 1 の結果と同様に、保育職継続希望、退職後の再就職希望と関連がみられなかった。

5 研究 5 まとめ

研究 5 では、2023 年に調査を行い、2010 年代から 2020 年代における養成校学生のライフコース展望の変化の実態を検討した。2020 年代には養成校学生の保育職継続希望は、結婚・出産退職希望が減少し、定年まで継続希望が増加していた。

また、2010 年代までは養成校学生はやや保守的な傾向があったが、2020 年代においては女性全体の傾向と比較してもリベラルな意識を持っていることが明らかになった。

さらに、養成校学生のライフコース展望に、どのような要因が影響しているかを検討し

た。養成校学生のライフコース展望には、幼少期に保育所に通った経験があることや、平等主義的性役割態度を持っていることが定年まで継続希望に影響していた。また、保育者が続けても成長しないとか、評価されないとイメージすることで、結婚・出産退職を希望する傾向があることが示された。

6 研究 6 まとめ

7 研究 7 まとめ

8 研究 8 まとめ

第2節 2010 年代から 2020 年代の保育者のライフコース展望の変化

第3節 保育者のライフコース展望に関連，影響する要因

第4節 保育者の継続のために求められる対策

おわりに

本研究は、保育者の結婚・出産退職の背景にある保育者のライフコース展望に焦点を当てて、養成校学生および現職保育者における結婚・出産後の就業継続に関するライフコース展望の実態とそれに影響する要因を明らかにした。本研究から得られた主な知見は、次の3点に集約される。

1点目は、2010年代以前から2020年代における保育者・養成校学生のライフコース展望の変化を明らかにしたことである。2010年代以前は、結婚・出産退職して家事・育児に専念、または結婚・出産退職して保育職に非正規で再就職というライフコースを望む者が多数派であったが、2020年代になると、保育職を定年まで継続する、または自分なりの理由で辞めて他の職種に再就職するというライフコースが多数派となっている。

2点目は、保育者・養成校学生のライフコース展望に関連、影響する要因を明らかにしたことである。主な要因として、保守的な価値観、ジェンダー意識は、結婚・出産退職希望を促進していた。また、保育者は成長しない、評価されないというイメージは、結婚・出産退職希望、および保育職以外への再就職希望を促進していた。さらに、給与水準の低さや融通の利かない勤務時間、妊娠・出産に関する困難の認識は、結婚・出産退職希望を促進していた。一方で、保育者効力感はライフコース展望に関連、影響していなかった。

3点目は、結婚・出産後の就業継続に関するライフコース展望は、個人が結婚・出産後に実際に選択するライフコースに影響していることを明らかにしたことである。保育が楽しいと感じており、職場の人間関係も非常に良好であっても、以前から抱いていたライフコース展望に従って結婚・出産退職していくケースが見られていた。

本研究から得られた知見を踏まえると、養成教育および保育者の研修に次の示唆を与えることができる。

養成教育については、子どもの育ちについての正しい知識の定着が求められること、保守的な価値観に働きかけるようなジェンダーの視点を含めたキャリア教育が求められること、保育者の評価、成長を実感できる教育が求められることである。学生が将来の生き方について保育者という職業人としての視点だけでなく、恋愛、結婚、出産、子育て等の私生活におけるライフイベントを含めたライフコースの視点で考えていくために、必要な知識と機会を提供していくことが求められよう。また、様々な経験年数の現職保育者の講話などから、保育者が経験を重ねる中で成長していく姿や、保育のやり甲斐、リーダーとし

での成長、仕事と家庭の両立の実態など、成長する保育者、評価される保育者の姿を知る機会を作っていくことが必要であろう。

保育者の研修については、保守的な価値観や保守的なジェンダー意識に働きかける視点、私生活を含めて保育者のキャリアを考えていく視点を取り入れていくことが必要であろう。これまでは、保育者としての資質・能力を高めれば、保育者は保育職を続けるはずだという前提に基づいて、保育者養成や研修が行われてきたと考えられる。これからの研修では、ライフコース展望へのアプローチ、すなわち保育者としてだけでなく、一人の人間として、保育の仕事と私生活をどのように調和させて生きていくのか、どのような将来展望をもつのかを考えていけるような機会を作っていくことも必要であろう。

本研究の知見は、処遇改善の有効性について検証した点でも非常に意義があるものである。近年、保育者の給与水準が低いことが問題とされ、少しずつ処遇改善がなされている。しかし、処遇改善が保育者の離職率を低下させ、保育者不足の解消に効果があるのか、十分に検証がなされてこなかった。本研究では、現職保育者において、給与水準の高さは、結婚・出産退職よりも定年まで継続を希望させる要因となっていることが明らかになった。今後、保育者の配置基準の改正がなされれば、ますます保育者が足りなくなることが予想される。大幅な処遇改善を行い、保育者が続けていきたいと思える条件を整えていくことが急務である。

最後に、本研究の限界と課題について触れておきたい。本研究の限界として、因果関係が必ずしも明確でないという点が挙げられる。質問紙調査では、ライフコース展望に関連する要因について因果関係を想定した分析を行っているが、いずれも1時点の調査であるため因果関係が明確でない。今後は、追跡調査を通して、ライフコース展望の変化とその要因について検証していくことが必要であろう。また、サンプリングの偏りの問題も挙げられる。質問紙調査の多くが、特定の組織や大学からのサンプルであり、養成校学生や保育者の全体像を必ずしも反映していないかもしれない。実態を明らかにするためには、さらなる調査が求められる。

今後の課題として、提案した養成教育や保育者の研修を具体化し、その効果を検証していくことが必要である。本研究で提案した養成教育や現職研修を行うことで養成校学生や保育者のライフコース展望や実際の継続・離職に変化がみられるのか、検討していきたい。さらに、本研究で扱っていない他の要因についても検討することが必要である。例えば、本研究ではライフコース展望に影響する要因として、先行研究（中根，2014）において就

業継続の条件とされている夫や祖父母等の日常的な協力・支援，保育所等の社会資源の有効性などの影響については検討していない。また，人間関係以外の職場環境やライフコースを選択する上でのモデルの存在などについても扱っていない。今後はライフコース展望に影響する要因をさらに探っていききたい。

引用文献

- ベネッセ (2018). 子どもたちが将来になりたい職業は？ Retrieved November 9th, 2023 from <https://benesse.jp/kosodate/201802/20180221-1.html>
- 中央教育審議会 (2015). これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～ (答申) (中教審第 184 号). 平成 27 年 12 月 21 日. Retrieved November 9th, 2023 from https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1365665.htm
- 土肥 伊都子 (2020). ジェンダーの視点に立ったキャリア教育を考える 神戸松蔭女子学院大学研究紀要, 1, 41-56. <https://doi.org/10.14946/00002177>
- 土肥 伊都子・永久 ひさ子・大野 祥子・若尾 良徳・安達 智子・金井篤子 (2019). 大学全入時代のキャリア教育～ ジェンダーの視点からの検討 日本心理学会大会発表論文集 日本心理学会第 83 回大会 (2019 年 9 月) .
- 遠藤 知里・竹石 聖子・鈴木 久美子 (2012). 新卒保育者の早期離職問題に関する研究 (2)新卒後 5 年目までの保育者の「辞めたい理由」に注目して 常葉学園短期大学紀要, 43, 155-166. <https://doi.org/10.18894/00001672>
- 榎田 二三子・大沼 良子・増田 時枝 (2019). シードブック 三訂 保育者論. 建帛社, 東京.
- 藤澤 啓子・中室 牧子 (2017). 保育の「質」 は子どもの発達に影響するのか-小規模保育園と中規模保育園の比較から RIETI Discussion Paper Series 17-J-001, 1-24. Retrieved November 9th, 2023 from <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/17010007.html>
- 濱名 潔・中坪 史典 (2019). 新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題 幼年教育研究年報, 41, 61-74. <https://doi.org/10.15027/48217>
- 濱嶋 幸司 (2002). 女子学生の通過した選抜と将来志向: 高学歴女性の意識分化形成に関する一考察. 上智大学社会学論集, 26, 77-95.
- 原田 康子 (1995). 保育者養成短期大学における, 卒業生の就職動向と退職の要因 (その 2): 保育職を退職した者の退職理由と結婚退職の慣例の有無. 日本保育学会大会研究論文集, 48, 412-413.
- 長谷部 比呂美 (2006). 保育者をめざす学生の志望動機と資質能力の自己評価. 淑徳短期

大学研究紀要, 45, 115-130

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.

日浦 直美 (2009). 幼稚園教諭職の専門職化に関する研究：(1)幼稚園教諭志望学生の職業観を視点として. 教育学論究, 1, 129-138.

保育教諭養成課程研究会 (2016). 平成 27 年度文部科学省委託「幼児教育の質向上に係る推進体制等の構築モデル調査研究」幼稚園教員養成課程カリキュラムと現職研修とのギャップの検証 報告書 「新採ギャップ」に関する研究― 幼稚園教員養成校学生との比較 ―. Retrieved November 9th, 2023 from http://www.youseikatei.com/pdf/20160602_3.pdf

保育教諭養成課程研究会 (2017). 平成 28 年度文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」幼稚園等におけるミドルリーダーの人材育成に係る研修の在り方に関する調査研究 報告書 「幼稚園等におけるミドルリーダーの実態調査」. Retrieved November 9th, 2023 from <http://www.youseikatei.com/pdf/20171025.pdf>

保育教諭養成課程研究会 (2018). 平成 29 年度文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」幼児教育に係る教職員の養成, 採用, 研修等の在り方に関する調査研究報告書「幼稚園等におけるミドルリーダー後期の実態と課題 ～中堅教員と園長の比較調査を通して～」. Retrieved November 9th, 2023 from <http://www.youseikatei.com/pdf/20171025.pdf>

飯塚 有紀. (2017). 保育園における 3 歳未満児保育を保育者はどのようにとらえているか: 保育者の目線から 「三歳児神話」 を再考する. 研究紀要 青葉 Seiyo, 9(1), 39-48.

池田 政子・高野 牧子・阿部 真美子・沢登 芙美子・池田 充裕. (2005). ジェンダーに向き合う保育専門職の養成. 保育学研究, 43(2), 245-255. https://doi.org/10.20617/reccej.43.2_245

池谷 美衣子 (2017). 労働と生活の分断を乗り越えるための学習 手打明敏・上田孝典編著 『< つながり> の社会教育』(151-162) 東洋館出版社.

石田 弘志・小西 由利子 (1970). 幼稚園教諭・保母の実態について(I). 日本保育学会大会発表論文抄録, 41-42.

石上 智美・望月 珠美・徳田 克己・横山 範子 (2001). 保育者養成校の卒業生における

- 職場適応 III：保育者の離職・転職の状況を中心に：2000 年の調査結果より 日本保育学会大会研究論文集, 54, 810-811.
- 伊藤 常久・中島 千恵子・土井 豊・数見 隆生 (2008). 保育士養成系大学に学ぶ女子学生のジェンダー規範意識に及ぼす要因についての検討. 日本教育保健学会年報, 15, 63-70. https://doi.org/10.32314/educationalhealth.15.0_63
- 亀井 美弥子・若尾 良徳・小野寺 涼子・土倉 英志 (2018). 対人援助職のキャリア発達と学び 日本発達心理学会第 29 回大会発表 (東北大学) .
- 亀山 幸吉・田村 恵一・萩原 英敏 (2010). 保育・介護労働の現状と課題：その 2 福祉労働の実態について. 淑徳短期大学研究紀要, 49, 31-65
- 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(1)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.
<https://doi.org/10.18894/00001640>
- 加藤 由美・安藤 美華代 (2013). 新任保育者の抱える職務上の困難感の要因に関する研究—新任保育者と中堅・ベテラン保育者および園長との比較—. 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, 154, 15-23. <https://doi.org/10.18926/bgeou/51915>
- 川俣 美砂子 (2007). 幼稚園教諭のライフコースとその問題-仕事に関する意識・行動の様相を中心に 福岡女子短大紀要, 70, 77-87.
- 川俣 美砂子 (2008). 幼稚園教諭のライフコースとその問題--幼稚園教諭と保育者養成校学生の性別役割意識について 福岡女子短大紀要, 71, 17-26.
- 桐原 宏行, 高見 令英, 植田 克己, 横山 範子・横山 さつき (1994). 保育従事者の職場適応に関する研究(2)：専業従事者における意識調査を通して. 日本保育学会大会研究論文集, 47, 640-641.
- 小林 美希 (2015). ルボ保育崩壊 岩波書店
- こども家庭庁 (2023b). 「保育士の有効求人倍率の推移 (全国)」 Retrieved November 9th, 2023 from https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/317fa7d2/20230401_policies_hoiku_05.pdf
- こども家庭庁 (2023a). 保育所等関連状況取りまとめ(令和 5 年 4 月 1 日) Retrieved November 9th, 2023 from <https://www.cfa.go.jp/policies/hoiku/torimatome/r5/>
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2022). 第 16 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する

全国調査) Retrieved November 9th, 2023 from https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/doukou16_gaiyo.asp

国税庁 (2023). 令和 4 年分民間給与実態統計調査. Retrieved November 9th, 2023 from <https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2022/minkan.htm>

厚生労働省 保育所の状況(平成 15 年 4 月 1 日)等について. Retrieved November 9th, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/08/h0819-3.html>

厚生労働省 (2001). 平成 12 年版働く女性の実情 Retrieved November 9th, 2023 from https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/josei/2000/

厚生労働省 (2012). 潜在保育士ガイドブック (保育所向け報告書) Retrieved November 9th, 2023 from https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_g.pdf

厚生労働省 (2014). 平成 24 年社会福祉施設等調査の概況 Retrieved November 9th, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/12/index.html>

厚生労働省 (2016). 調査研究協力者会議における議論の最終取りまとめ～保育士のキャリアパスに係る研修体系等の構築について～ Retrieved November 9th, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000154083.html>

厚生労働省 (2020). 平成 30 年社会福祉施設等調査の概況 Retrieved November 9th, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/18/index.html>

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. Retrieved November 9th, 2023 from https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13829.html

厚生労働省 (2021). 令和 3 年度版厚生労働白書 Retrieved November 9th, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/20/index.html>

厚生労働省 (2021). 保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン.

厚生労働省 (2022). 保育所等関連状況取りまとめ (令和 4 年 4 月 1 日) Retrieved November 9th, 2023 from https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27446.html

香曾我部 琢・藤田 清澄・若尾 良徳・伊藤 恵里子・諏訪 きぬ・榊原 良太 (2018). 保育者の就活と転活における経験プロセス. 日本発達心理学会第 29 回大会発表 (東北大学).

益山未奈子 (2018). 日本の保育士不足に対する賃金の影響—政策動向及び米英の調査研究からの検討—. 保育学研究, 56(3), 45-55. https://doi.org/10.20617/reccej.56.3_45

松浦 美晴・上地 玲子・岡本 響子・皆川 順・岩永 誠 (2019). 新人保育士のリアリティ

- ショックを引き起こす予想と現実のギャップの抽出—カテゴリーと分類軸—, 保育学研究, 57(1), 79-89. https://doi.org/10.20617/reccej.57.1_79
- 三木 知子・桜井 茂男 (1998). 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究, 46(2), 203-211. https://doi.org/10.5926/jjep1953.46.2_203
- 三國 隆子 (2016). 保育士養成校の教育が学生のワーク・ライフ・バランス観にどのような影響を及ぼすのか 東京立正短期大学紀要, 43・44, 291-301.
- 望月 珠美・石上 智美・徳田 克己・横山 範子. (2001). P71 保育者養成校の卒業生における職場適応 II: 保育従事者の職場における楽しみと困難を中心に : 2000 年の調査結果より 日本保育学会大会研究論文集, 54, 808-809.
- 文部科学省 (2018). 幼児教育の振興 Retrieved November 9th, 2023 from https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2018/08/30/1408721_07-2.pdf
- 文部科学省 (2021). 学校教員統計調査-令和元年度(確定値)結果の概要- Retrieved November 9th, 2023 from https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/kekka/k_detail/1395309_0001.htm
- 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. 紀要(奈良文化女子短期大学), 44, 101-109.
- 内閣府 (2007). 男女共同参画社会に関する世論調査(平成 19 年 8 月) Retrieved November 9th, 2023 from <https://survey.gov-online.go.jp/h19/h19-danjyo/index.html>
- 内閣府 (2022). 子育て支援事業者の方向け情報 Retrieved November 9th, 2023 from <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/jigyousya.html>
- 内閣府 (2023). 男女共同参画社会に関する世論調査(令和 4 年 11 月調査) Retrieved November 9th, 2023 from <https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-danjo/index.html>
- 永盛 善博. (2013). 保育者志望の高校生における保育職の理解状況 東北文教大学・東北文教大学短期大学部紀要, 3, 53-64.
- 中村 三緒子. (2018). 保育職希望学生の職業キャリア展望. 人間研究, 54, 35-41.
- 中根 真 (2014). 保育所保育士のワーク・ライフ・バランス(Work-Life Balance)の実態と課題:一両立の「難しさ」に焦点をあてて— 保育学研究, 52(1), 116-128.

https://doi.org/10.20617/reccej.52.1_116

中西 祐子 (1998). ジェンダー・トラック：青年期女性の進路形成と教育組織の社会学.
東洋館出版社.

中田 奈月. (2011). 男女幼稚園教員・保育士のライフコース 小堀 哲郎 (編) 社会のなか
の子どもと保育者 (pp. 160-177) 創成社

直井 優・鈴木 達三 (1977). 職業の社会的評価の分析—職業威信スコアの検討. 現代社
会学, 4(2), 115-56.

NHK (2023). 保育現場のリアル Retrieved November 9th, 2023 from

<https://www.nhk.or.jp/shutoken/tag/124.html>

日本保育協会 (2015). 保育士における業務の負担軽減に関する調査研究報告書.

Retrieved November 9th, 2023 from

<https://www.nippo.or.jp/Portals/0/images/research/kenkyu/h26keigen.pdf>

西野 理子 (2015). 性別役割分業意識の規定要因の推移. 東洋大学社会学部紀要, 53(1),
139-147.

西坂 小百合 (2002). 幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス, ハーディネス, 保育者
効力感の影響 教育心理学研究, 50(3), 283-290.

https://doi.org/10.5926/jjep1953.50.3_283

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.

庭野 晃子. (2018). 新任保育士の離職意向に影響を与える要因の検討: 公立・私立保育園
の組織要因の比較. 地域福祉サイエンス, 5, 81-91.

小川 千晴 (2015). 新任保育者の早期離職の要因: 卒業生を対象とした意識調査から. 聖
隷クリストファー大学社会福祉学部紀要, 13, 103-114.

大日向 雅美 (2000). 母性愛神話の罫 日本評論社

大日向 雅美. (2001). 特集 [三歳児神話] の検証 三歳児神話とはなにか. 助産婦雑誌,
55(9), 749-753. <https://doi.org/10.11477/mf.1611902717>

大野 祥子・目良 秋子 (2020). 女子大学におけるキャリア教育の在り方とその教育効果
に関する検討 (2) 本学初等教育学科学生のキャリア意識の推移とテキスト分析. 生
涯発達心理学研究, 12, 79-90.

扇原 貴志 (2022). 大学生における 2 因子モデルに基づく「母性愛」信奉傾向の測定一性

- 別および保育者養成課程の学生と他専攻学生の比較― 日本家政学会誌, 73(10), 597-603. <https://doi.org/10.11428/jhej.73.597>
- パク ジョアン スックチャ (2002). 会社人間が会社をつぶす: ワーク・ライフ・バランスの提案 朝日新聞社.
- 労働政策研究・研修機構 (2022). 大都市の若者の就業行動と意識の変容-「第5回 若者のワークスタイル調査」から-. Retrieved November 9th, 2023 from <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/0213.html>
- 流王 農 (1986). A市私立保育園保母の勤務年数等の実態: 勤務年数と保育内容の関連について. 日本保育学会大会研究論文集, (39), 680-681.
- 佐藤 和順 (2012). 教師・保育者を志す学生のワーク・ライフ・バランス意識 保育学研究, 50(1), 41-52. https://doi.org/10.20617/reccej.50.1_41
- 佐々木 千夏・加藤 満 (2017). 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. 旭川大学短期大学部紀要, 47, 17-34.
- 澤津 まり子・秋山 真理子・柴川 敏之・鎌田 雅史・伊藤 優・佐藤 宏子・土倉 由妃 (2019). 若手保育士の就業継続支援及び離職防止への取り組み: 就業状況の実態調査より. 就実教育実践研究, 12, 1-17. <https://doi.org/10.24771/00000414>
- 杉浦 浩美. (2018). 保育士養成と三歳児神話: 内面化された家族規範. 埼玉学園大学紀要. 人間学部篇, 18, 183-194.
- 鈴木 淳子. (1994). 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成. 心理学研究, 65(1), 34-41. <https://doi.org/10.4992/jjpsy.65.34>
- 鈴木 淳子 (1996). 若年女性の平等主義的性役割態度と就労との関係について: 就労経験および理想の仕事キャリア・昇進パターン. 社会心理学研究, 11(3), 149-158. <https://doi.org/10.14966/jssp.kj00003724693>
- 高橋 貴志 (2022). 増補版 これからの保育者論 一日々の実践に宿る専門性. 萌文書林, 東京.
- 高松 直紀・掛谷 純子・坂本 理郎 (2023). 両親の期待が女子大学生のライフコースに与える影響. ビジネス実務論集, 41, 1-11. https://doi.org/10.50861/jsabs.41.0_1
- 高見 令英・桐原 宏行・徳田 克己・横山 範子・横山 さつき (1994). 保育従事者の職場適応に関する研究(1): 職種間比較を中心として. 日本保育学会大会研究論文集, 47,

638-639.

高見 令英・桐原 宏行・徳田 克己・横山範子 (1995). 保育従事者の職場適応に関する研究(3): キャリアパスを視点として. 日本保育学会大会研究論文集, 48, 630-631.

竹田 美知・山下 美紀・大石 美佳・正保 正恵 (2015). 女子大学生の生活環境と将来設計. 神戸松蔭女子学院大学研究紀要人間科学部篇 No. 4, 43-58.

<https://doi.org/10.14946/00001670>

手塚 紀子・古屋 健 (2017). 女子大学生のライフコース選択に及ぼす家族の影響についての研究 立正大学心理学研究年報, 8, 71-88.

東京新聞 (2022). 深刻化する保育士不足 過酷な労働条件, 平均年収 363 万円の低い待遇… 高い紹介料を払って業者に頼る私立保育園も 東京新聞 2022 年 12 月 9 日朝刊.

Retrieved November 9th, 2023 from <https://sukusuku.tokyo-np.co.jp/hoiku/64043/>

東京都福祉保健局 (2023). 令和 4 年度東京都保育士実態調査結果 (報告書) Retrieved November 9th, 2023 from

<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/r4hoikushichousa.html>

土田 耕司・澤津 まり子・小谷 彰吾・柴川 敏之・池田 明子・ズビャーギナ 章子・松本 希・鎌田 雅史・秋山 真理子・荊木 まき子 (2020). 保育士の人材不足に関する給与面からの検討: 就業状況の実態調査より. 就実教育実践研究, 13, 37-47.

<https://doi.org/10.24771/00000480>

上野淳子 (2012). ジェンダーおよび学歴による将来像の違い. 四天王寺大学紀要, 54, 183-96.

碓氷 ゆかり・大北 理津子 (2017). 幼児教育に携わる者における「保育のやりがい」に関する調査研究: 保育内容との関連性に着目して 聖和短期大学紀要, 3, 1-9.

若尾 良徳. (2016). 保育職における結婚および結婚後の保育職継続のための困難と求められる支援 保育教諭養成課程研究, 2, pp.43-54.

若尾 良徳. (2016). 保育職における結婚の困難 保育教諭養成課程研究会第 3 回研究大会, 聖心女子大学 (2016 年 6 月 26 日).

若尾 良徳 (2020). 保育職継続のために管理職に求められる支援ー幼稚園長, 認定こども園長へのインタビュー調査から 第 4 回日本保育者養成教育学会研究大会発表 (ポスター), 福山市立大学.

Wakao, Y. (2023). Work-Life Balance of Middle Leaders in Child-care Institutions in

Japan. Poster presented at PECERA 2023, Bali.

若尾 良徳・池谷 美衣子 (2017). 現職保育者における保育職継続希望と保育者効力感および結婚後の就業継続の困難感との関連 保育教諭養成課程研究, 3, 3-15.

若尾良徳・高向山. (2014). 保育現場における新人保育者の資質・能力の変化についての認識～管理職を対象とした実態調査から～ 全国保育士養成協議会第 53 回研究大会 (福岡県・ホテルニューオータニ博多) . 2014 年 9 月.

若尾良徳・高向山 (2015). 保育・教育系学生における保育職キャリアイメージと ライフコース展望との関連 発達心理学会第 26 回大会 (東京大学) .

若尾良徳・高向山 (2015). 保育現場における新人保育者の資質能力の変化についての認識：静岡県の園長・主任を対象とした全園調査から 保育教諭養成課程研究, 1, 3-11.

Wakao, Y. Tsuchikura, E. & Ikegaya, M. (2021). Factors of long work-hours among Japanese Early Childhood Education and Care workers. Poster presented at EECERA 2021. Online.

脇 貴志 (2016). 事故と事件が多発するブラック保育園のリアル. 幻冬舎メディアコンサルティング.

脇田彩. (2021). ジェンダーと職業威信：ジェンダー・ステレオタイプに注目して. 理論と方法, 36(1), 51-64. <https://doi.org/10.11218/ojams.36.51>

八重樫 牧子・奥山 清子・林 基子・本保 恭子・小河 孝則 (2001). 母親の就労が女子大生の就労観や子育て観に与える影響について. 川崎医療福祉学会誌, 11(2), 245-253.

谷田川 ルミ (2016). 大学生のキャリアとジェンダー：大学生調査にみるキャリア支援への示唆 学文社.

山口 一男 (2009). ワークライフバランス：実証と政策提言 日本経済新聞出版社

山下 亜紀子 (2008). 保育士志望学生の子育て支援に関する意識の考察 宮崎学園短期大学紀要, 1, 147-160.

矢藤 誠慈郎・天野 珠路 (2019) 新・基本保育シリーズ 7 保育者論. 中央法規出版, 東京.

吉原 恵子 (1995). 女子大学生における職業選択のメカニズム 女性内分化の要因としての女性性. 教育社会学研究, 57, 107-124.

吉原 恵子 (1998). 異なる競争を生み出す入試システム 高校から大学への接続にみるジェンダー分化. 教育社会学研究, 62, 43-67.

全国保育協議会. (2012). 全国の保育所実態調査報告書 2011 Retrieved November 9th,
2023 from https://www.zenhokyo.gr.jp/cyousa/h24_09/201209.pdf

資料

I. 研究 1 調査票

1 養成校学生調査（抜粋）

2 現職保育者調査（抜粋）

II. 研究 2 調査票

III. 研究 3 調査票

IV. 研究 4 調査票

V. 研究 5 調査票

VI. 研究 6 調査票

I. 研究 1 調査票

1 養成校学生調査（抜粋）

①私立 ②公立・国立 ③その他（具体的に_____）

①常勤 ②常勤講師 ③非常勤・臨時 ④アルバイト・パート ⑤その他

①定年まで働きつづけたい (→Q1-13に進んでください)

③自分の子どもが生まれたら退職したい（ 歳くらいがよい）

④ある程度の年数で退職したい（具体的には 年くらいがよい）

⑤自分なりのタイミングで退職したい（具体的には

①家事・育児に専念したい

②保育職に正規雇用で再就職したい

③保育職に非正規雇用（アルバイト、パート、嘱託など）で再就職したい

④保育職以外に正規雇用で再就職したい（希望する職種を具体的に ）

⑤保育職以外に非正規雇用（アルバイト、パート、嘱託、契約など）で再就職したい

(希望する職種を具体的に)

⑥その他（具体的に

①私立 ②公立・国立 ③その他（具体的に） ④教育実習を行わない

①学校からの指定 ②出身園 ③自己開拓

2 現職保育者調査（抜粋）

Q1-22. あなたは将来的に現在就いている保育職をどのくらい続けたいと思いますか？ あなたの希望を1つ選んで○をつけて回答してください。②～⑤と回答した方は、年齢またはタイミングをご記入ください。

- ①定年まで働きつづけたい (→Q2に進んでください)
- ②結婚したら退職したい (歳くらいがよい)
- ③自分の子どもが生まれたら退職したい (歳くらいがよい)
- ④ある程度の年数で退職したい(具体的には 年くらいがよい)
- ⑤自分なりのタイミングで退職したい(具体的には)

Q1-23. 現在就いている保育職を退職した後の就職についてどのようにお考えですか？

- ①家事・育児に専念したい
- ②保育職に正規雇用で再就職したい
- ③保育職に非正規雇用（アルバイト、パート、嘱託など）で再就職したい
- ④保育職以外に正規雇用で再就職したい（希望する職種を具体的に)
- ⑤保育職以外に非正規雇用（アルバイト、パート、嘱託、契約など）で再就職したい
(希望する職種を具体的に)
- ⑥その他(具体的に)

Q2. 次の各記述について、あなたはどのように思いますか？ あてはまる数字に一つ○をつけてお答えください。

	ほとんどそうは思わない	あまりそうは思わない	どちらともいえない	ややそう思う	非常にそう思う
1. 私は、子どもにわかりやすく指導することができると思う	1	2	3	4	5
2. 私は、子どもの能力に応じた課題を出すことができると思う	1	2	3	4	5
3. 保育プログラムが急に変更された場合でも、私はそれにうまく対処できると思う	1	2	3	4	5
4. 私は、どの年齢の担任になっても、うまくやっていけると思う	1	2	3	4	5
5. 私のクラスにいじめがあったとしても、うまく対処できると思う	1	2	3	4	5
6. 私は、保護者に信頼を得ることができると思う	1	2	3	4	5
7. 私は、子どもの状態が不安定な時にも、適切な対応ができると思う	1	2	3	4	5
8. 私は、クラス全体に目をむけ、集団への配慮も十分できると思う	1	2	3	4	5
9. 私は、一人一人の子どもに適切な遊びの指導や援助を行えると思う	1	2	3	4	5
10. 私は、子どもの活動を考慮し、適切な保育環境（人的、物的）に整えることに十分努力ができると思う	1	2	3	4	5

II. 研究 2 調査票

就職や結婚に関するアンケート調査のお願い

この調査は、皆さんが就職や結婚、結婚後の仕事について、どのように考えているかを調べるものです。是非ご協力をお願いいたします。

回答は全体の傾向を調べるために統計的な分析を行いますので、個々の回答をそのまま公表することはありません。また、調査票や調査データは厳重に保管いたします。

この調査は、無記名で行います。この調査の回答は、授業の成績評価とは一切関係がありません。正直な回答をお願いします。また、回答したくない質問については、無記入でもかまいません。

この調査は、公益財団法人東海ジェンダー研究所による 2014 年度団体研究助成をうけて実施しています。

調査責任者：子どもコミュニケーション学科

若尾良徳

1. 将来の就職希望についてうかがいます。

Q1-1. 大学卒業後に、どの職種に就きたいと考えていますか？現時点で最も希望するものに1つ○をつけてお答えください。

- ①保育職（幼稚園、保育所、認定こども園での保育職） ②小学校教諭
③特別支援学校教諭 ④中学校教諭 ⑤施設保育士 ⑥一般企業
⑦その他（具体的には ）

Q1-2 Q1-1 で回答した職に就く意思はどの程度ありますか？

- ①絶対に就きたい ②就きたい ③できれば就きたい ④あまり考えていない

Q1-3. Q1-1 で回答した職に就ける可能性はどの程度だと思いますか？

- ①必ず就けると思う ②おそらく就けると思う ③どちらとも言えない
④おそらく就けないと思う ⑤絶対に就けないと思う

Q1-4. Q1-1 で回答した職に就きたいと思うようになったのは、おおよそ何歳くらいの時ですか？

() 歳

Q1-5. Q1-1 で回答した職に就職したら、何年くらい続けたいと思いますか？あなたの希望を1つ選んで○をつけて回答してください。また、定年前に退職したいと回答した人は、年齢またはタイミングをご記入ください。

- ①定年まで働きつづけたい
- ②結婚したら退職したい（ 歳頃だと思う）
- ③自分の子どもが生まれたら退職したい（ 歳頃だと思う）
- ④ある程度の年数で退職したい（具体的には 年くらい）
- ④自分なりのタイミングで退職したい（具体的には ）

Q1-6. Q1-5で「定年まで働きたい」以外の回答を選んだ方に質問です。そのきっかけやタイミングで辞めようと考えている理由は何ですか？具体的に教えてください。

Q1-7. Q1-5で、「結婚したら退職したい」「自分の子どもが生まれたら退職したい」と答えた方に質問です。一度退職した後の就職についてどのようにお考えですか？

①家事・育児に専念したい

②(1)で回答した職に正規雇用で再就職したい

③(1)で回答した職に非正規雇用(アルバイト、パート、嘱託など)で再就職したい

④(1)で回答した職以外に正規雇用で再就職したい

(職種を具体的に)

⑤(1)で回答した職以外に非正規雇用(アルバイト、パート、嘱託、契約など)で再就職したい(職種を具体的に)

⑥その他(具体的に)

2. 結婚についてあなたのお考えをうかがいます。

Q2-1. あなたは将来結婚したいと思いますか？

①必ず結婚したい

②できれば結婚したい

③あまり結婚したくない

④結婚したくない(→次のページのQ9に進んでください。)

Q2-2. 何歳くらいで結婚したいですか？

() 歳

Q2-3. 結婚までに何人くらいの相手と交際したいと思いますか？

() 人くらい

Q2-4. 現実には、何人くらいの人と交際して結婚することになると思いますか？

() 人くらい

Q2-5. 結婚したら、子どもは何人くらい欲しいと思いますか？

() 人くらい

Q2-6. 現実には何人くらい子どもを作りますか？

() 人くらい

Q2-7. 現実にはあなたは将来結婚できると思いますか？

- ①絶対に結婚できる ②結婚できる ③おそらく結婚できる
④おそらく結婚できない ⑤結婚できない ⑥絶対に結婚できない

Q2-8. Q2-7で「結婚できない」(④おそらく結婚できない、⑤結婚できない、⑥絶対に結婚できない)と答えた方に質問です。あなたが結婚できないと考えた理由、または結婚において障害になりそうなことは何ですか？自由にお書きください。

Q2-9. あなたは結婚することにどんな良いこと、メリットがあると思いますか？自由にお書きください。

Q2-10. あなたは結婚することにどんな悪いこと、デメリットがあると思いますか？自由にお書きください。

3. 保育職についてあなたがどのように考えているかがいます。

Q3-1. 以下に、「保育職は～」で始まる記述があります。これらの記述が、保育職の現実にあてはまると思いますか？当てはまると思う程度を、「まったくそのとおりだと思う」から「ぜんぜんそう思わない」までの1つに○をつけてお答えください。なお、これらの記述は正しいものも間違っているものも含まれています。

	ぜんぜんそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	まあそう思う	まったくそのとおりだと思う
1. 保育職は、給料が良い。	1	2	3	4	5
2. 保育職は、休みが多い。	1	2	3	4	5
3. 保育職は、仕事の量が多い。	1	2	3	4	5
4. 保育職は、プライベートが充実している。	1	2	3	4	5
5. 保育職は、残業が多い。	1	2	3	4	5
6. 保育職は、やりがいがある。	1	2	3	4	5
7. 保育職は、社会的評価が高い。	1	2	3	4	5
8. 保育職は、将来性がある。	1	2	3	4	5
9. 保育職は、就職しやすい。	1	2	3	4	5
10. 保育職は、就職してもすぐに辞めてしまう人が多い。	1	2	3	4	5
11. 保育職は、正規雇用（正職員）としての就職がしやすい。	1	2	3	4	5
12. 保育職は、結婚しても仕事を続けることができる。	1	2	3	4	5
13. 保育職は、子どもが生まれても仕事を続けることができる。	1	2	3	4	5
14. 保育職は、仕事と家庭との両立ができる。	1	2	3	4	5
15. 保育職は、子どもの成長・発達を感じられる。	1	2	3	4	5
16. 保育職は、子どもや保護者から感謝される。	1	2	3	4	5
17. 保育職は、仕事を通して自らも成長できる。	1	2	3	4	5
18. 保育職は、専門性が高い。	1	2	3	4	5
19. 保育職は、責任が重い。	1	2	3	4	5
20. 保育職は、子どもと関わる以外の仕事が多い。	1	2	3	4	5
21. 保育職は、パソコンの操作能力が必要である。	1	2	3	4	5
22. 保育職は、研修が多くある。	1	2	3	4	5
23. 保育職は、職員同士の人間関係が難しい。	1	2	3	4	5
24. 保育職は、職員の人間関係に上下関係がある。	1	2	3	4	5
25. 保育職は、高い知識や技能を必要とする。	1	2	3	4	5
26. 保育職は、ピアノの技術が必要である。	1	2	3	4	5

次のページに続きます。

前のページ（Q3-1.）の続きです。

	ぜんぜんそう 思わない	あまりそう 思わない	どちらとも いえな	まあそう 思う	まったく そのとおり だと思う
27. 保育職は、文章能力が必要である。	1	2	3	4	5
28. 保育職は、学力が必要である。	1	2	3	4	5
29. 保育職は、コミュニケーション能力が必要である。	1	2	3	4	5
30. 保育職は、体力が必要である。	1	2	3	4	5

Q3-1. で挙げたようなこと以外に、保育職の現実についてどのようなイメージを持っていますか？自由にお書きください。

Q3-2. 大学入学後に保育職に対するイメージは変化しましたか？

- ①非常に良くなった ②良くなった ③少し良くなった ④変わらない
 ⑤少し悪くなった ⑥悪くなった ⑦非常に悪くなった

Q3-3. 大学入学後に保育職に対するイメージが変化した方におたずねします。保育職に対するイメージは、どのように変化しましたか？具体的にお書きください。

4. あなたのお考えについてうかがいます。

以下の１～１５の各文章についてどう思いますか？「まったくそのとおりだと思う」から「ぜんぜんそう思わない」の５段階のなかから、あなたのお気持ちに一番近いものを１つだけ選んで、右の回答欄の番号に○をつけてください。

	ぜんぜんそう思わない	あまりそう思わない	どちらともいえない	まあそう思う	まったくそのとおりだと思う
1. 女性が社会的地位や賃金の高い職業を持つと結婚するのがむずかしくなるから、そういう職業を持たないほうがよい。	1	2	3	4	5
2. 結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである。	1	2	3	4	5
3. 主婦が働くと夫をないがしろにしがちで、夫婦関係にひびがはいりやすい。	1	2	3	4	5
4. 女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である。	1	2	3	4	5
5. 主婦が仕事を持つと、家族の負担が重くなるのでよくない。	1	2	3	4	5
6. 結婚後、妻は必ずしも夫の性を名乗る必要はなく、旧姓で通してもよい。	1	2	3	4	5
7. 家事は男女の共同作業となるべきである。	1	2	3	4	5
8. 子育ては女性にとって一番大切なキャリアである。	1	2	3	4	5
9. 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることが非常に大切である。	1	2	3	4	5
10. 娘は将来主婦に、息子は職業人になることを想定して育てるべきである。	1	2	3	4	5
11. 女性は家事や育児をしなければならないから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いたほうがよい。	1	2	3	4	5
12. 女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をするのもそれと同じくらい重要である。	1	2	3	4	5
13. 女性は子どもがうまれても、仕事を続けたほうがよい。	1	2	3	4	5
14. 経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい。	1	2	3	4	5
15. 女性は家事や育児をしなければならないから、あまり責任の重い、競争の激しい仕事をしないほうがよい。	1	2	3	4	5

5. 最後に、あなた自身についてうかがいます。

Q5-1. あなたの性別をお答えください。

- ①男性 ②女性

Q5-2. あなたの年齢をお答えください。

() 歳

Q5-3. 家族や親戚、知人など、身近に、Q1-1 で回答したあなたの就きたい職種についている人がいますか？

- ①いる ②いない

Q5-4. 大学にはいる前に、Q1-1 で回答したあなたの就きたい職種の現場で職業体験をしましたか？

- ①職場体験をした ②職場体験をしていない

以上で質問は終了です。最後に、記入漏れがないかご確認ください。

ご協力ありがとうございました。

III. 研究 3 調查票

アンケートにご協力ください

このアンケートは、保育職の仕事と結婚についておたずねするものです。保育職の仕事と家庭の両立支援についての提言につなげたいと考えております。ご協力をお願いいたします。なお、結果の公表に当たっては、個人が特定されることがないようにいたします。

問1. あなたの年齢、性別、経歴等について、数字でまたは○をつけてお答えください。

- (1) 年齢 (歳) (2) 性別：女性・男性 (3) 婚姻状況：既婚・未婚
(4) 保育職経験年数 (年) (5) 現在の職場：保育園・幼稚園・その他

問2. 現在、保育職の人が結婚をするにあたって、困難なことや問題となることはどのようなことでしょうか？ 自由にお書きください。

問3. 結婚後も保育職を続けるために、問題や障害となることがあれば、自由にお書きください。

問4. 結婚後も保育職を続けるために、必要なことや必要な支援があれば、自由にお書きください。

問5. 未婚の方におたずねします。結婚や出産後も保育職を続けたいと思いますか？

- ①続けたい ②一度辞めて再就職したい ③辞めて家事や育児に専念したい

研究へのご協力のお願い

保育職の仕事と結婚についてお話を聞かせてくださる方を募集しております。保育職経験のある方であれば、どなたでもかまいません。ご協力いただいた方には、謝礼をお支払いいたします。御協力いただける方、ご関心のある方は、ご記入のうえ、ご提出ください。下記の QR コードからもご登録いただけます。

氏名		ふりがな	
E-mail		電話番号	



IV. 研究 4 調查票

平成28年8月1日

浜松短期大学・浜松学院大学・浜松学院大学短期大学部の 卒業生対象アンケート

●アンケートへのご協力をお願い

このアンケートは、浜松短期大学・浜松学院大学・浜松学院大学短期大学部の卒業生の皆様を対象に、主に大学・短大在学中の経験と、卒業後の職業生活について伺い、高等教育を通じたキャリア形成の過程について明らかにすることを目的とするものです。

アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力賜りますよう、お願い申し上げます。ご回答いただいたアンケートは、返信用封筒に入れ、そのまま投函してください。

返送期限：9月30日(金)

1. 回答はすべて統計的に処理します。個人的なデータを公表することは絶対にありません。
2. 調査結果は、大学教育研究や、男女共同参画社会実現、ワーク・ライフ・バランス実現に関する研究のために利用させていただくほか、本学の大学教育改善の基礎資料としても活用させていただきます。

アンケート実施責任者

浜松学院大学現代コミュニケーション学部

講師 池谷 美衣子

静岡県浜松市中区布橋3-2-3 浜松学院大学

053-450-7000(代表)

ikegaya@hgu.ac.jp

アンケート実施協力者

本学 就職相談室

本学 同窓会

なお、今回の調査結果を踏まえて、インタビュー調査を予定しております。インタビュー調査に対してもご協力いただける方がいらっしゃいましたら、下記にお名前とご連絡先(メールアドレス)をご記入ください(ご記入は任意です)。

◎お名前：_____

◎ご連絡先(メールアドレス、PC・携帯可)：_____

本調査は、文部科学省科学研究費補助金(15H03466)の一環として実施されるものです。

I あなたのことについて教えてください。

Q0. あなたの性別はどれですか。 1. 女性 2. 男性 3. その他

Q1. あなたの卒業年度はどれですか。

1. 平成24(2012)年度 2. 平成22(2010)年度 3. 平成17(2005)年度

Q2. あなたの年齢についてご記入ください(記入日現在)。 () 歳

Q3. 本学で在籍していた学部・学科名をご記入ください。

()学部 ()学科

Q4. ご結婚に関する現状はどれですか。 1. 既婚 2. 離婚・死別 3. 未婚

Q5. 現在、お子さまはいらっしゃいますか。

1. いる(記入日での年齢:) 2. いない

Q6. 現在、どちらにお住いですか。

()都道府県 ()市

II 本学での学業・生活について教えてください

Q7. 大学入学前は、どちらにお住まいでしたか。

()都道府県 ()市

Q8. 本学に入学を決めた理由はなんですか(○はいくつでも)。

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 1. 興味のある学問分野があること | 9. 資格や免許が取得できること |
| 2. 将来就きたい職業につながる事 | 10. 偏差値が高いこと |
| 3. 自分の学力と偏差値が合っていること | 11. 就職の実績がよいこと |
| 4. キャンパスの雰囲気がよいこと | 12. 自宅から通学できること |
| 5. 親元を離れられること | 13. 寮があるため |
| 6. 社会的に知名度があること | 14. 経済的な負担が少ないこと |
| 7. 親にすすめられたこと | 15. 学校の先生にすすめられたこと |
| 8. 他になかったためしかたなく | 16. 仲の良い友人が進学すること |
| 17. その他 () | |

Q 9. 本学の教育課程の中で取得した資格・免許がある場合は、以下からあてはまるものを選んでください(○はいくつでも)。

- | | | |
|----------|-------------|----------|
| 1. 保育士 | 4. 中学校教諭 | 7. 栄養士 |
| 2. 幼稚園教諭 | 5. 高等学校教諭 | 8. 管理栄養士 |
| 3. 小学校教諭 | 6. 特別支援学校教諭 | 9. 栄養教諭 |

Q10. 本学で、それらの資格・免許を取得した理由は、なんですか (○はいくつでも)。

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| 1. 安定した職に就きたかったから | 5. 長く働きたかったから |
| 2. やりがいのある仕事をしたかったから | 6. ある程度の収入が見込まれるから |
| 3. 親に勧められたから | 7. 自分の好きなことが仕事になるから |
| 4. 資格はもっていた方がいいと思ったから | |
| 8. その他 (_____) | |

Q11. 次の大学時代の経験は、あなたにとって現在に活かされていると感じますか。

		とても活かされている	まあ活かされている	あまり活かされていない	全く活かされていない	そもそも経験していない
【勉強・研究活動】	a. 専門科目の講義	1	2	3	4	5
	b. 演習科目	1	2	3	4	5
	c. 現場実習(保育実習・教育実習など)	1	2	3	4	5
	d. 図書や論文を読むこと	1	2	3	4	5
	e. 卒業論文の執筆	1	2	3	4	5
	f. 語学	1	2	3	4	5
	g. 一般教養科目	1	2	3	4	5
【その他の活動】	h. 友人との交流	1	2	3	4	5
	i. 教員との交流	1	2	3	4	5
	j. サークル活動	1	2	3	4	5
	k. アルバイト	1	2	3	4	5
	l. ボランティア活動	1	2	3	4	5
	m. 留学経験	1	2	3	4	5
	n. 寮での生活	1	2	3	4	5
	o. 就職のための自主勉強(授業外)	1	2	3	4	5
	p. 大学時代のすべての経験	1	2	3	4	5

Ⅲ 本学卒業後すぐの進路について

Q12. 本学卒業後すぐに、主にやっていたことはどれですか（○はいくつでも）。

- | | | |
|------------------------------|---|--------|
| 1. 正規雇用で働いた | } | → Q13へ |
| 2. 非正規雇用で働いた（派遣、パート、アルバイトなど） | | |
| 3. 自営業で働いた（家業の手伝いなど） | | |
| 4. 家事手伝いをしていた | } | → Q19へ |
| 5. 家族の介護をしていた | | |
| 6. 結婚して、専業主婦（主夫）になった | | |
| 7. 進学した（進学先の学校名：_____） | | |
| 8. 求職活動をしていた | | |
| 9. 試験勉強をしていた（公務員試験、教員採用試験など） | | |
| 10. その他（_____） | | |

Q13. 卒業後の仕事は、次のうちどのような仕事でしたか。

- | | | |
|------------------------------|----------|----------|
| 1. 管理栄養士 | → Q14へ | |
| 2. 栄養士 | → Q14へ | |
| 3. 保育士 | → Q15へ | |
| 4. 教員 | 5. 事務職 | 6. 営業職 |
| 7. 清掃・軽作業 | 8. 接客・販売 | 9. 介護職 |
| 10. 生産工程・製造作業（食品製造工・機械組立工など） | | |
| 11. その他（具体的に：_____） | | } → Q16へ |

Q14. Q13で「1. 管理栄養士」「2. 栄養士」と答えた方にお聞きします。

次のうち、主にどのような職場で働いていましたか。

- | | | |
|--------------------|-------|------------|
| 1. 国公立病院 | 3. 学校 | 5. 企業の食堂 |
| 2. 民間の病院 | 4. 行政 | 6. 企業の研究部署 |
| 7. その他（具体的に：_____） | | |

Q15. Q13で「3. 保育士」と答えた方にお聞きします。

次のうち、主にどのような職場で働いていましたか。

- | | | |
|---------------|--------------------|-------------|
| 1. 公立保育所 | 3. 認可外（無認可）保育所 | 5. 公立認定こども園 |
| 2. 民間の認可保育所 | 4. 行政の子育てサポート | 6. 私立認定こども園 |
| 7. 民間のベビーシッター | 8. その他（具体的に：_____） | |

Q16. その仕事（Q13で回答した仕事）をされていたときは、どちらにお住いでしたか。
（ _____ ）都道府県（ _____ 市）

Q17. 卒業後はじめに就いた仕事は、どのくらい続けましたか。

1. （ _____ ）年（ _____ ）ヶ月で辞めた
2. 現在も継続している → **Q20へ**

Q18. 卒業後はじめに就いた仕事を辞めた理由は、なんですか（○はいくつでも）。

1. 結婚のため
2. 出産・育児のため
3. 介護のため
4. 職場の人間関係のため
5. 契約満了のため
6. 家族の理解が得られなかったから
7. スキルアップや研修の機会がなかったから
8. このまま働き続けても展望が見えなかったから
9. 資格をいかせる仕事がしたかったから
10. 自分のやりたい仕事と違ったから
11. 他にやりたいことがみつかったから
12. その他（ _____ ）

現在のお仕事についてお伺いします。

Q19. 現在、お仕事はされていますか。

1. はい → **Q20へ**
2. いいえ → **Q25へ**

Q20. 現在のお仕事は、次のうちどのような仕事ですか。

- | | | |
|------------------------------|---------------|--------|
| 1. 管理栄養士 | → Q21へ | |
| 2. 栄養士 | → Q21へ | |
| 3. 保育士 | → Q22へ | |
| 4. 教員 | 5. 事務職 | 6. 営業職 |
| 7. 清掃・軽作業 | 8. 接客・販売 | 9. 介護職 |
| 10. 生産工程・製造作業（食品製造工・機械組立工など） | | |
| 11. その他（具体的に： _____ ） | | |
- } → **Q23へ**

Q21. Q20で「1. 管理栄養士」「2. 栄養士」と答えた方にお聞きします。

次のうち、主にどのような職場で働いていますか。

- | | | |
|--------------------|-------|------------|
| 1. 国公立病院 | 3. 学校 | 5. 企業の食堂 |
| 2. 民間の病院 | 4. 行政 | 6. 企業の研究部署 |
| 7. その他（具体的に：_____） | | |

Q22. Q20で「3. 保育士」と答えた方にお聞きします。

次のうち、主にどのような職場で働いていますか。

- | | | |
|----------------------------------|----------------|-------------|
| 1. 公立保育所 | 3. 認可外(無認可)保育所 | 5. 公立認定こども園 |
| 2. 民間の認可保育所 | 4. 行政の子育てサポート | 6. 私立認定こども園 |
| 7. 民間のベビーシッター 8. その他（具体的に：_____） | | |

Q23. 現在のお仕事は、どのような雇われ方になっていますか。

1. 正規雇用
2. 非正規雇用（契約、派遣、パート・アルバイトなど）
3. 自営業

Q24. 現在の職場には、いつから勤務されていますか。

西暦 または 平成（ ）年（ ）月から

IV 現在のあなたのお考えについて、教えてください。

Q25. 仕事と家庭の両立について、あなたは現在どう考えておられますか。最も当てはまるもの一つを選んでください。

1. 女性は職業をもたないほうがよいと思う
2. 女性は結婚するまでは職業をもつほうがよいと思う
3. 女性は子どもができるまでは職業をもつほうがよいと思う
4. 女性は子どもができてみずっと職業をつづけるほうがよいと思う
5. 女性は子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよいと思う
6. わからない
7. その他（具体的に：_____）

Q26. 本学に対して、現在、どのようなお考えをお持ちですか。

	とてもあてはまる	ほぼあてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
a. 卒業生であることを誇らしく感じる	1	2	3	4
b. 卒業大学に愛着を持っている	1	2	3	4
c. 卒業後も、大学時代の教員との付き合いがある	1	2	3	4
d. 大学では一生の付き合いとなる友人関係を築くことができた	1	2	3	4
e. 大学のある地域に愛着を感じる	1	2	3	4
f. 大学時代の経験は、現在の自分を形成する土台になっている	1	2	3	4
g. 卒業大学は、大学進学を考える人にすすめる価値がある	1	2	3	4
h. 現在も、尊敬している大学時代の教員がいる	1	2	3	4

Q27. 本学に対する期待や要望、メッセージ等があればご記入ください。

→「保育士」または「幼稚園教諭」をお持ちの方は、3枚目(保育職版)のアンケートに進んでください。

●「保育士」または「幼稚園教諭」をお持ちでない方は、質問は以上です。

2枚のアンケート用紙(全体版)をご返送ください。ご協力ありがとうございました。

以下の質問は、幼稚園教諭免許または保育士をお持ちの方のみご回答ください

Q28. 次の各記述について、あなたはどのように思いますか？

	ほとんどそうは思わない	あまりそうは思わない	どちらともいえない	ややそう思う	非常にそう思う
1. 私は、子どもにわかりやすく指導することができると思う	1	2	3	4	5
2. 私は、子どもの能力に応じた課題を出すことができると思う	1	2	3	4	5
3. 保育プログラムが急に変更された場合でも、私はそれにうまく対処できると思う	1	2	3	4	5
4. 私は、どの年齢の担任になっても、うまくやっていけると思う	1	2	3	4	5
5. 私のクラスにいじめがあったとしても、うまく対処できると思う	1	2	3	4	5
6. 私は、保護者に信頼を得ることができると思う	1	2	3	4	5
7. 私は、子どもの状態が不安定な時にも、適切な対応ができると思う	1	2	3	4	5
8. 私は、クラス全体に目をむけ、集団への配慮も十分できると思う	1	2	3	4	5
9. 私は、一人一人の子どもに適切な遊びの指導や援助を行えると思う	1	2	3	4	5
10. 私は、子どもの活動を考慮し、適切な保育環境（人的、物的）に整えることに十分努力ができると思う	1	2	3	4	5

Q29. あなたは本学卒業から現在までで保育職として何年勤めてきましたか？

保育職の通算勤務年数（ ）年
〈内訳〉 幼稚園 （ ）年 認定こども園 （ ）年
認可保育所（ ）年 その他の保育施設（ ）年

Q30. 本学卒業時に、あなたは将来的に保育職をどのくらい続けたいと思っていましたか？
本学卒業時の希望を1つ選んで○をつけて回答してください。 2～5と回答した方は、年齢またはタイミングをご記入ください。

1. 定年まで働きつづけたい → **Q32へ**
2. 結婚したら退職したい（ 歳くらいがよい）
3. 自分の子どもが生まれたら退職したい（ 歳くらいがよい）
4. ある程度の年数で退職したい（具体的には 年くらいがよい）
5. 自分なりのタイミングで退職したい（具体的には ）
6. 保育職として働く気はなかった → **Q32へ**

Q31. 本学卒業時に、将来保育職を退職した後の就職についてどのようにお考えでしたか？
本学卒業時のあなたの希望を1つ選んで○をつけて回答してください。

1. 家事・育児に専念したい
2. 保育職に正規雇用で再就職したい
3. 保育職に非正規雇用（アルバイト、パート、嘱託、契約など）で再就職したい
4. 保育職以外に正規雇用で再就職したい（希望する職種を具体的に ）
5. 保育職以外に非正規雇用（アルバイト、パート、嘱託、契約など）で再就職したい
（希望する職種を具体的に ）
6. その他（具体的に ）

Q32. 現在保育職に就いている方にお聞きます。あなたは現在の保育職をどのくらい続けたいと思っていますか？ 現在のあなたの希望を1つ選んで○をつけて回答してください。 2～5と回答した方は、年齢またはタイミングをご記入ください。

1. 定年まで働きつづけたい → **Q34**へ
2. 結婚したら退職したい (歳くらいがよい)
3. 自分の子どもが生まれたら退職したい (歳くらいがよい)
4. ある程度の年数で退職したい (具体的には 年くらいがよい)
5. 自分なりのタイミングで退職したい (具体的には)

Q33. Q32で2～5と答えた方にお聞きします。あなたは現在の保育職を退職した後の将来の就職についてどのようにお考えですか？ 現在のあなたの希望を1つ選んで○をつけて回答してください。

1. 家事・育児に専念したい
2. 保育職に正規雇用で再就職したい
3. 保育職に非正規雇用（アルバイト、パート、嘱託、契約など）で再就職したい
4. 保育職以外に正規雇用で再就職したい（希望する職種を具体的に ）
5. 保育職以外に非正規雇用（アルバイト、パート、嘱託、契約など）で再就職したい
（希望する職種を具体的に ）
6. その他（具体的に ）

Q34. 未婚の方にお聞きします。あなたは将来結婚したいとお考えですか？ また、結婚したいとお考えの方は、その年齢をお書きください。

1. 結婚したい (歳くらいで)
2. どちらともいえない
3. 結婚したくない

Q35. 未婚の方にお聞きします。現在あなたが結婚していない理由をお答えください。
(あてはまるものすべてに○)

1. 適当な相手にめぐり合わないから

2. 自由や気楽さを失いたくないから

3. 結婚後の生活資金が足りないと思うから

4. 雇用が安定していないから

5. 結婚の必要性を感じないから

6. 趣味や娯楽を楽しみたいから

7. 異性とうまくつきあえないから
8. まだ若すぎるから

9. 仕事が忙しすぎるから

10. 仕事を優先したいから

11. 住宅のめどが立たないから

12. 親や周囲が同意しないから

13. 結婚するつもりはないから

14. その他

Q36. 保育職の人が結婚をしようとする上でどのような問題や困難があると思いますか。
次の各項目について、あなたの考えに近いところに○をつけてください。

	あてはまらない	ややあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる
1. 異性と出会う機会が少ない	1	2	3	4	5
2. プライベートの時間が十分にとれない	1	2	3	4	5
3. 給料が安い	1	2	3	4	5
4. 家庭と仕事の両立が難しい	1	2	3	4	5
5. 家族の理解が得られにくい	1	2	3	4	5
6. 結婚後に仕事を続けられない	1	2	3	4	5
7. 家に持ち帰りの仕事が多い	1	2	3	4	5
8. 仕事量の負担が大きい	1	2	3	4	5
9. 残業が多い	1	2	3	4	5
10. 早番や遅番の勤務がある	1	2	3	4	5
11. 休みがとりにくい	1	2	3	4	5
12. 勤務時間が長い	1	2	3	4	5
13. 土曜日や日曜日、休日の勤務がある	1	2	3	4	5
14. 通勤時間がかかってしまう	1	2	3	4	5
15. 園に迷惑がかかってしまう	1	2	3	4	5
16. 結婚するタイミングが限られる	1	2	3	4	5

Q37. 保育職の人が結婚後に保育職を継続する上でどのような問題や困難があると思いますか。次の各項目について、あなたの考えに近いところに○をつけてください。

	あてはまらない	ややあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる
1. 給料が安い	1	2	3	4	5
2. 家庭と仕事の両立が難しい	1	2	3	4	5
3. 家族の理解が得られない	1	2	3	4	5
4. 配偶者と休みや時間が合わない	1	2	3	4	5
5. 上司や職場の理解が得られない	1	2	3	4	5
6. 家に持ち帰りの仕事が多い	1	2	3	4	5
7. 肉体的、精神的な負担が大きい	1	2	3	4	5
8. 妊娠中のリスクがある	1	2	3	4	5
9. 残業が多い	1	2	3	4	5
10. 勤務時間が長い	1	2	3	4	5
11. 早番や遅番の勤務がある	1	2	3	4	5
12. 土曜日や日曜日、休日の勤務がある	1	2	3	4	5
13. 休みがとりにくい	1	2	3	4	5
14. 自由な時間がない	1	2	3	4	5
15. 早退がとりにくい	1	2	3	4	5
16. 転勤の可能性がある	1	2	3	4	5
17. 通勤時間がかかる	1	2	3	4	5
18. 自分の子どもの保育園の送迎が難しい	1	2	3	4	5
19. 自分の子どもの預け先がない	1	2	3	4	5
20. 自分の子どもの病気時の対応ができない	1	2	3	4	5
21. 自分の子どもの行事に参加できない	1	2	3	4	5
22. 産休や育休が十分にとれない	1	2	3	4	5
23. 自分の子どもを預けて保育の仕事をする葛藤がある	1	2	3	4	5
24. 園に迷惑がかかってしまう	1	2	3	4	5

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

V. 研究 5 調查票

VI. 研究 6 調查票