

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

Relationships between workplace environment, teaching experience, and job turnover intention among kindergarten teachers

西坂小百合

Sayuri NISHIZAKA

1. 問題と目的

近年、幼稚園、特に私立幼稚園においては、教員の早期離職の傾向が続いており、文部科学省による学校教員統計調査によると、Table 1 に示されるように、小・中・高等学校との比較において、幼稚園は本務教員数に対する離職率が高く、またその年齢の内訳は、30歳未満の若年層に偏っていることがわかる。その離職理由については、Table 2 に示されるように、「転職」、「家庭の事情」、「その他」が多く、「家庭の事情」というのは多くの場合が結婚・出産に伴うものであることが予想されるが、一方「その他」に含まれる理由については正確に把握することは難しい。このことについては、加藤・

鈴木 (2011) が、静岡県内での幼稚園・保育所・施設における早期離職者に関する調査において、離職の理由には「仕事への適性がない」「健康上の理由」「人間関係」などがあることを示していることから、保育の仕事へのやりがいや適性が感じられない、あるいは職場内での人間関係などのストレスが、離職の背景にあると予想される。また、現在こうした状況は、幼稚園の管理・設置者側にとっては深刻な問題であり、職場環境をいかに整えるかということが課題となると考えられる。

離職意思に影響を及ぼす要因について、遠藤・竹石・鈴木・加藤 (2012) は、幼稚園・保育所・施設に勤める新卒 5 年目までの保育者への調査において、「休暇がとりにくい」「仕事の量が

Table 1 幼稚園、小学校、中学校、高等学校の平成 22 年度本務教員数及び離職教員数とその内訳 (人)

	本務 教員数	離職 教員数	離職教員数の内訳									
			25 歳未満	25 歳～ 30 歳未満	30 歳～ 35 歳未満	35 歳～ 40 歳未満	40 歳～ 45 歳未満	45 歳～ 50 歳未満	50 歳～ 55 歳未満	55 歳～ 60 歳未満	60 歳以上	
幼稚園	106,286	11,401	3,472	4,152	1,229	485	267	254	328	430	784	
小学校	390,844	16,819	428	1,167	609	571	625	715	1,834	3,706	7,164	
中学校	232,970	8,968	369	893	561	417	406	534	795	1,323	3,670	
高等学校	229,848	9,684	253	1,074	691	434	310	326	431	1,011	5,154	

※ 文部科学省平成 22 年度学校教員統計調査より作成

Table 2 幼稚園教諭の離職理由と年齢ごとの内訳 (人)

	計	離職理由の内訳									
		定年 (勲褒を 含む)	病氣	(うち精 神疾患)	死亡	転職	大学等 入学	家庭の 事情	職務上 の問題	その他	
計	11,401	741	545	(230)	44	2,210	64	3,732	177	3,888	
年齢ごとの内訳	25歳未満	3,472	—	271	(149)	4	925	20	891	102	1,259
	24～29歳	4,152	1	121	(47)	2	747	32	1,613	40	1,596
	30～39歳	1,714	—	62	(19)	2	286	10	751	13	590
	40～49歳	521	1	30	(8)	3	128	2	178	10	169
	50～59歳	758	192	37	(7)	7	102	—	262	10	148
	60歳以上	784	547	24	(0)	26	22	—	37	2	126

※ 文部科学省平成 22 年度学校教員統計調査より作成

※ 文部科学省の統計においては、5 歳ごとの区切りとなっているが、便宜上、30 歳以上は 10 歳ごとの区切りとした

多すぎて疲れを感じた」「体力的につらい」「日々の仕事に責任が重すぎる」「仕事に対する充実感や喜びを感じられない」「職場内の人間関係がイヤだ」「園や施設の方針に疑問や問題を感じた」などが「辞めたい気分」に影響を及ぼしていることを示している。また、小橋(2013)は、小中学校教師を対象とした研究において、最近 6 か月以内の離職意思(「最近 6 か月の間に教師をやめたいと思ったことがありますか」)に対して、多忙感や負担感などのストレスがバーンアウトを介して影響を及ぼしていることを示している。こうした多忙感や負担感は、教師によって感じ方の個人差はあり、そうした個人の変数とストレス、バーンアウトとの関係を扱う研究はこれまでも行われてきている(例えば、坂本・小山・一門, 2011; 宮下, 2010; 森田・植村, 2011 など)。しかしながら、高木・川上(2013)が保育者のキャリアを考える上で、幼稚園教師については、労働上の肉体的疲労・負荷をいかに緩和するかということが離職率の高さと関係において優先的な課題であると指摘しているように、休暇の取りにくさや仕事の量といった問題、あるいは職場内の人間関係の問題そのものは、教師個人の力で解決できるものではなく、職場環境として改善されていくことが必要になっていくと考えられる。

そこで本研究においては、職場環境改善への示唆を得るため、幼稚園教諭が職場環境をどのように認識しているかということと、職業継続の意思との関連について検討することとする。また、教師になってから間もない若年層での離職率が問題になっていることから、離職意思について、教職経験年数からも分析を行う。

ところで、これまでの離職意思の研究においては、「辞めようと思ったことがあるかどうか」という質問に対する回答が検討の対象となってきた。辞めようと思ったことがあるかどうかに対する回答は、それぞれの教師によってどの程度辞めたいかが異なるため、本当に辞めるかどうかという点については、実現可能性の点においてズレが生じることがある。そこで本研究においては、これまでの離職意思ではなく、今後あと何年ぐらい勤めるつもりがあるかという職業継続の年数を尋ねることにより、離職意思の検討を行うものである。

2. 方法

2-1. 調査内容

(1) 専門的成長が助長される環境についての質問項目

西坂(2006)で作成された、幼稚園内で相談や研修の機能が充実しているか、研究や研修の

機会が保障されているかどうかについての 8 項目に、待遇面での保障などの項目を加えた 20 項目を用いた。回答方法は「まったくあてはまらない」から「あてはまる」までの 5 件法である。

(2) 職業継続の意思とその理由等

現在の勤務園を辞めたいと思ったことがあるか、幼稚園教師を辞めたいと思ったことがあるか、幼稚園教師の仕事はあと何年くらい勤めたいと思うかについて尋ねた。また、離職したいと思った理由（選択肢 12 項目）、離職を思い留まった理由（選択肢 10 項目）については、それぞれ 3 つまで理由を選択してもらった。また、現在の職場への充実感を感じるかについても尋ね、幼稚園教諭を続けてきてよかったこと（選択肢 9 項目）についても 3 つまで選択してもらった。これらの項目の作成にあたっては、現職の幼稚園園長及び教諭の意見を参考に設定した。

(3) フェイスシート

性別、年齢、教職経験年数、担任の有無などの基本的な属性について尋ねた。なお、本調査においては、保育者の精神健康の状況及びスト

レスの状況についての質問項目も尋ねているが、本研究の分析の対象とはしない。

2-2. 調査対象と調査時期、手続き

大阪府私立幼稚園連盟を通じて加盟の私立幼稚園に協力を依頼し、協力を得られた 65 園の教員 756 人を対象とした。2011 年 7 月に 65 園に調査用紙を配布し、回答後は個別に郵送で返送してもらい回収した。配布数は 756 部で、回収数は 502 部であり（回収率 66.4%）、そのうち回答に不備のあるものを除く 496 部を分析の対象とした（有効回収率 65.6%）。回答のあった 496 人の内訳は、男性 10 人（2.0%）、女性 485 人（97.8%）、無回答 1 人（0.2%）であり、平均年齢は 29.3 歳（SD=8.99、幅 20-62）であった。教職経験年数の平均値は 7.9 年（SD=7.06、幅 1-37）で、クラス担任をしている教員は 336 人（67.7%）であった。なお、分析には、統計解析ソフト SPSS20 を用いた。

3. 結果と考察

3-1. 職場環境項目の因子分析

職場環境についての 20 項目について因子分

Table3 職場環境項目の因子分析結果（最尤法・プロマックス回転）

	I	II	III	共通性
I 産休・育休・介護休暇の取りやすさ				
15. 育児休暇が取りやすい	.983	.004	.005	.973
14. 産前・産後休暇が取りやすい	.962	.064	-.099	.885
16. 介護休暇が取りやすい	.802	-.076	.117	.697
II 保育についての相談・支援機能				
3. 理解や対応の難しい子どもなど、保育に関する悩みを持った時に、気軽に相談できる	.002	.899	-.139	.674
2. 子どもの理解や援助などについて、教師間で話し合いが行われる	-.111	.841	.057	.706
8. 保育理念や保育方針が一貫している	.022	.474	.315	.523
1. 暖かく家庭的な雰囲気がある	.042	.468	-.043	.210
20. トラブルがあった時にフォロー体制が出来ている	.147	.458	.161	.421
III 研修・研究機会の保障				
10. 園内の教師同士で自主的に研究会や勉強会を行う雰囲気がある	-.052	-.043	.915	.749
9. 園内研究など、研究に対して積極的である	.040	.052	.754	.652
11. 個人的に課題を持って研究をすすめることを尊重される	.026	-.042	.736	.524

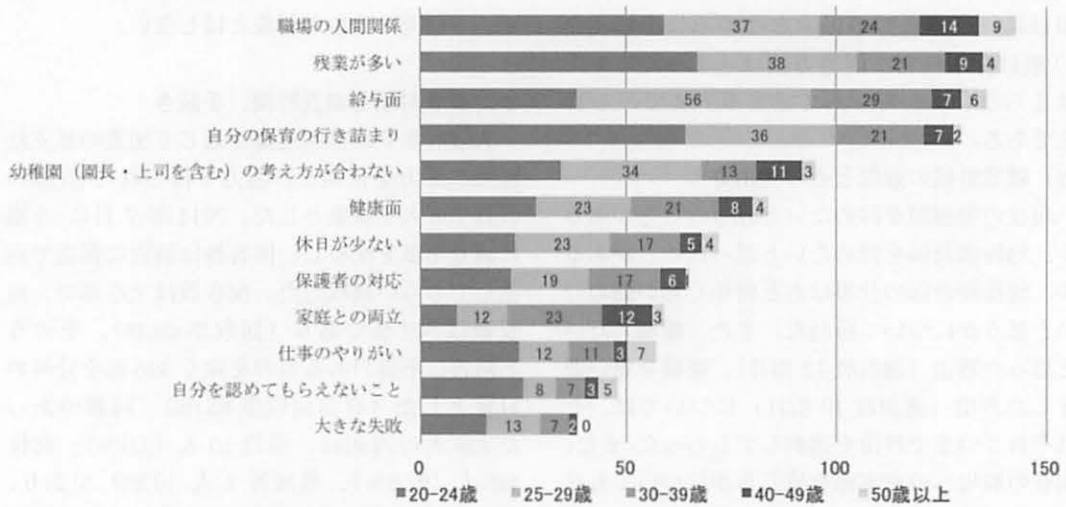


Figure 1 年齢グループ別勤務園を辞めたいと思った理由 (3つまで選択)

析(最尤法・プロマックス回転)を行い、|.40|以上の項目について解釈した(Table 3 参照)。その結果、第1因子は育休制度、産休制度、介護休暇制度などの取りやすさに関する項目であることから、「産休・育休・介護休暇のとりやすさ」とした。第2因子は、「理解や対応の難しい子どもなど、保育に関する悩みを持った時に、気軽に相談できる」など、職場内でのサポート体制に関わる項目からなるため「保育についての相談・支援機能」とした。第3因子は園内・外での研修や研究の機会に関する項目からなるため「研修・研究機会の保障」とした。

3-2. 幼稚園教諭の離職願望の状況

「現在の勤務園を辞めたいと思ったことがあるか」という問いに対する回答は、「たびたび」が134人(27.0%)、「たまに」が181人(36.5%)、「1~2回」が99人(20.0%)、「ない」が73人(14.7%)、無回答が3人(1.8%)であった。辞めたいと思ったことがない教員もいるが、8割以上の教員が現在勤めている園を辞めたいと思うことがあったことが示されている。一方、幼稚園教諭そのものを辞めたいかどうかという

ことについて、「教師を辞めたいと思ったことがあるか」という問いに対する回答は、「たびたび」が169人(34.1%)、「たまに」が183人(36.9%)、「1~2回」が85人(17.1%)、「ない」が57人(11.5%)、無回答が2人(0.4%)であった。いずれの回答からも、何かしらの理由で離職を考えたことがある教員が多数存在する実態が示されている。

離職を考えた理由について、12項目の中から3つまで選択してもらった結果をFigure 1に示す。最も選択された理由は、「職場の人間関係」であり、これまでの保育者のストレス研究において示された原因と一致するところである。次いで、「残業が多い」「給与面」といった待遇の問題が続くが、「残業が多い」のは、幼稚園教諭の仕事量の多さを表しており、「給与面」のことも併せて考えると、仕事が多くて残業はするものの残業手当が十分に支払われているかどうかかわからない実態も含まれている可能性がある。一方、これらの理由について年齢別に見ていくと、20~24歳においては「残業が多い」「自分の保育の行き詰まり」「職場の人間関係」の順に多いことがわかる。若年層の教員

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

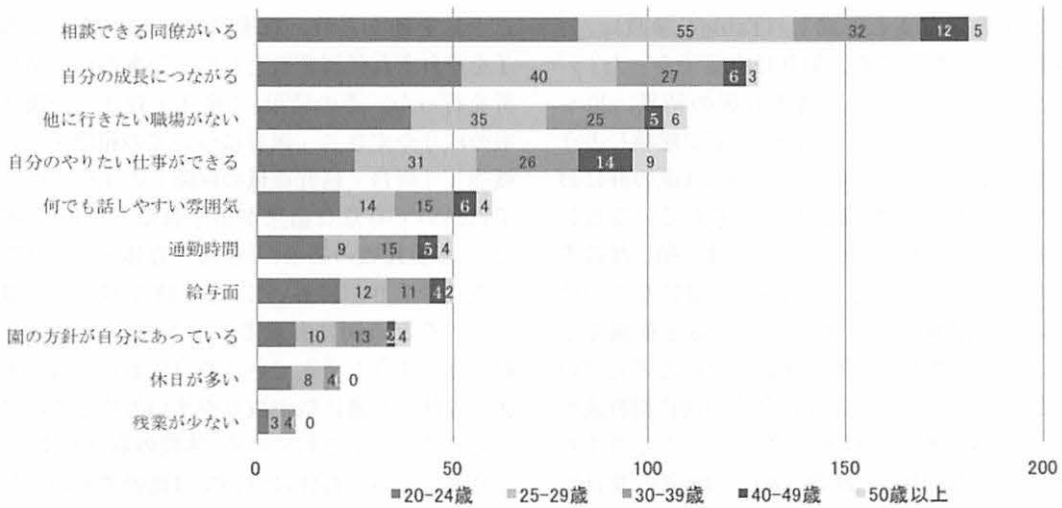


Figure2 年齢グループ別辞めるのを思いとどまった理由 (3 つまで選択)

にとっては、仕事の多さへの対処や、自分の保育を構築していくことの難しさが課題となっている様子が見えてくる。25～29歳の教員では、「給与面」が圧倒的に多く、仕事に慣れてきているのにそれに対する対価が十分ではないと感じている可能性がある。年齢は教職経験年数とほぼ比例するものであり、経験の浅い若年層の教員とある程度経験を積んだ教員では、抱える課題や離職意思につながる悩みも異なることがわかる。

こうした離職を思い止まった理由についても、10項目の中から3つまで選択してもらった (Figure2 参照)。最も多く選択されたのは、「相談できる同僚がいる」であり、辞める理由もそれを思い止まる理由も「人間関係」が大きく影響していることがわかる。職場内の良好な人間関係の構築がいかに重要かを示す結果である。次いで「自分の成長につながる」「他にいきたい職場がない」「自分のやりたい仕事ができる」といった、積極的・消極的理由が混在している。1人3つまで選択していることを踏まえると、離職したい理由も同様であるが、様々な理由が絡み合い、離職を考えたり、それを思

い止まっていることがわかる。

「幼稚園の仕事は今後どれくらい勤めたいと思いますか」という問いに対する回答は、「3年以内」が282人 (56.9%)、「4～5年」が111人 (22.4%)、「6～10年」が44人 (8.9%)、「11年以上」が40人 (8.1%)、無回答が19人 (3.8%)であった。6割弱の教員が3年以内に幼稚園教諭を辞めようとしている実態があり、「4～5年」まで含めると8割強の教員が5年以内での離職を考えていることになる。しかしながら、「3年以内」と「4～5年」は数値的には近い年数であるが、その違いは単なる年数の違いだけではなく、前者は「近々あるいはすぐに辞めようと思っている」、後者は「そんなに長くは続けられないけれどももう少しやってみよう」という継続意識の違いの表れと予想することもできる。これら継続意思の年数の違いについて、他の要因との関係を検討していく。

3.3. 職業継続意思と年齢との関係

幼稚園教諭の職業継続の意思年数の4グループ (3年以内、4～5年、6～10年、11年以上) について、年齢の5グループ (24歳以下、

25～29歳、30～39歳、40～49歳、50歳以上)別に度数分布表を作成し (Table4 参照)、 χ^2 検定を行ったところ、偏りは有意であった ($\chi^2(12) = 104.35, p < .01$)。残差分析の結果、20～24歳の群においてあと4～5年で離職しようと考えている教員が多く、25～29歳の群において3年以内に離職しようと考えている教員が多いことが示された。これらは年齢と離職希望の年数を考えると、およそ30歳になるかそれ以前に離職しようと考えていると推測できる。現在の職場が原因で離職したいと考えているともいえるが、一方で、多くの幼稚園教諭が30歳ごろを離職の目安に考えている可能性もある。一方、30～39歳、40～49歳の教員になると、11年以上勤めようと思っている教員の割合が高く、何かしら理由がない限りにおいては幼稚園教諭を続けようと考えているのではないかと予想される。30歳未満の教員にとっては、幼稚園教諭を一生の仕事として続けると考えるのではなく、一生の仕事かどうか不確かであり、30歳前後をある程度の期間の目安として考えているのかもしれない。

3.4. 職業継続意思と職場環境への認識 幼稚園教諭の職業継続の意思年数の4グループ

(3年以内、4～5年、6～10年、11年以上)を独立変数、職場環境への認識の3因子をそれぞれ従属変数として一元配置の分散分析を行った。その結果、「産休・育休・介護休暇の取りやすさ」、「保育についての相談・支援機能」、「研修・研究機会の保障」のすべての因子において有意な結果が示された (Table5 参照)。多重比較の結果、「産休・育休・介護休暇の取りやすさ」においては、「11年以上」の群と他の群との間に有意差が示され、あと11年以上勤めようと考えている教員においては、産休・育休・介護休暇が取りやすいと感じる環境であることが示されている。休暇の取りやすさ、とりわけ産休・育休については比較的若い年齢の女性で構成されることの多い幼稚園教諭にとっては、職業の継続意思と密接にかかわっているといえる。

「保育についての相談・支援機能」については、3年以内の群において、他の群よりも平均点が低いことが示され、「保育についての相談・支援機能」を感じにくい職場であることも、職業の継続意思に影響を及ぼしていると考えられる。

「研修・研究機会の保障」については、3年以内の群と6～10年の群において有意差が示

Table4 職業継続の意思年数と年齢のクロス集計表 (上段：平均値、下段：標準偏差)

年齢 \ あと何年勤めるか	3年以内	4～5年	6～10年	11年以上	合計
20～24歳	102 54.3	▲ 69 36.7	14 7.4	▼ 3 1.6	188 100
25～29歳	▲ 100 75.2	▼ 14 10.5	12 9.0	7 5.3	133 100
30～39歳	55 62.5	13 14.8	▼ 2 2.3	▲ 18 20.5	88 100
40～49歳	▼ 13 32.5	9 22.5	▲ 8 20.0	▲ 10 25.0	40 100
50歳以上	11 42.3	6 23.1	▲ 8 30.8	1 3.8	26 100
合計	281 59.2	111 23.4	44 9.3	39 8.2	475 100

(▲及び▼は残差分析の結果、有意であったことを示す)

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

Table5 職業継続の意思年数別職場環境への認識得点の平均値と標準偏差（上段：平均値、下段：標準偏差）

職場環境	あと何年勤めるか 3年以内 (N=282)	4～5年 (N=111)	6～10年 (N=44)	11年以上 (N=40)	F値	多重比較の結果
産休・育休・ 介護休暇の取りやすさ	2.61 1.01	2.85 1.05	2.81 1.19	3.37 .94	6.40**	～3年, 4～5年, 6～10年 <11年～
保育についての相談・ 支援機能	3.97 .73	4.18 .61	4.30 .75	4.22 .70	5.38**	～3年<4～5年, 6～10年
研修・研究機会の保障	3.25 1.04	3.48 .83	3.69 1.01	3.54 .91	3.94**	～3年<6～10年

** : p<.01

Table6 職業継続の意思年数と勤務圏への充実感のクロス集計表（上段：平均値、下段：標準偏差）

充実感	あと何年勤めるか 3年以内	4～5年	6～10年	11年以上	合計
とても感じている	▼ 37 39.8	21 22.6	▲ 18 19.4	▲ 17 18.3	93 100
まあ感じている	157 57.7	▲ 73 26.8	21 7.7	21 7.7	272 100
あまり感じていない	▲ 66 75.9	15 17.2	5 5.7	▼ 1 1.1	87 100
全く感じていない	▲ 19 90.5	▼ 1 4.8		1 4.8	21 100
合計	279 59.0	110 23.3	44 9.3	40 8.5	473 100

(▲及び▼は残差分析の結果、有意であったことを示す)

され、6～10年の群において平均値が高いことが示された。他の群との比較においては有意差は示されていないが、3年以内の群において低い平均値が示されているということは、これも職業継続の意思との関係が予想される。いずれの因子においても、3年以内の群においては低い平均点が示されており、職場環境が整っていると感じられないことも、職業継続の意思に影響を及ぼしていると考えられる。

3-5. 職業継続意思と現在の勤務圏への充実感との関係

幼稚園教諭の職業継続意思の4グループ（3年以内、4～5年、6～10年、11年以上）について、現在の勤務圏への充実感（とても感じている、まあ感じている、あまり感じていない、まったく感じていない）別に度数分布表を作成

し（Table6 参照）、 χ^2 検定を行ったところ、偏りは有意であった（ χ^2 (9) =50.17, p<.01）。残差分析の結果、充実感をあまり感じられない、全く感じられない教員においては3年以内に離職したいという考えがあることがわかる。一方、充実感を「まあ感じている」のにもかかわらず、4～5年で離職しようという考えを持っている教員いることが示されている。3年以内の離職を考えている教員だけを見ると、数字の上では充実感を感じている教員がかなりいることが示されており、これらのことを考えると、現在の幼稚園に充実感を感じていないことが離職に影響することは当然考えられるが、一方で充実感を感じていても離職を考えている教員がいることも示唆される。

充実感をどこに感じているのかについて検討するため、「幼稚園教諭を続けてきてよかった

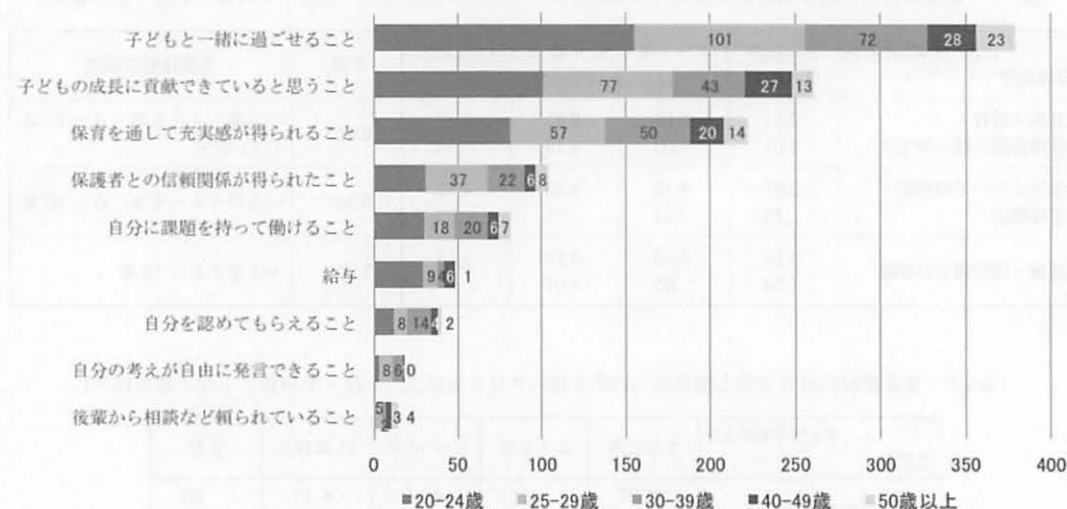


Figure3 年齢グループ別幼稚園教諭を続けてきてよかったこと (3つまで選択)

こと」について9項目の中から3つまで選んでもらった結果をFigure3に示す。最も多く選択されたのは「子どもと一緒に過ごせること」であり、次いで「子どもの成長に貢献できていると思うこと」「保育を通して充実感が得られること」であった。これらは、待遇などの雇用条件ではなく、保育を通して子どもと関わり、成長に携わるといった、保育の仕事の本質の部分であると考えられる。つまり、幼稚園教諭が充実感を感じるとするとおそらくこの部分であり、子どもと関わる保育にはやりがいや充実感を感じているが、一方で待遇など雇用環境の部分においては不満があると考えられる。

4. まとめ

本研究は、幼稚園教諭の離職意思と職場環境への認識との関係を検討することを目的として、約500名の幼稚園教諭を対象として調査を実施した。幼稚園教諭の離職意思については、約9割の教諭が頻度の違いはあるものの「教師を辞めたいと思ったこと」があり、その理由については、「職場の人間関係」のほか、「残業が多い」「給与面」といった待遇、「自分の保育

の行き詰まり」などがあがっていた。こうした結果は先行研究においても示されており、特定の地域に限ったものではなく、幼稚園教師全体の傾向として考えることが可能であろう。

幼稚園教師の仕事を今後どれくらい続けるつもりかという、職業継続の意思については、全体の傾向としても3年以内に離職を考えている教員が多く、特に20代後半の教師においてその傾向が顕著であることが示された。20代後半の教師の「勤務圏を辞めたいと思った理由」で最も多く選択されたのが「給与面」であることから、ある程度経験を積んできているのに「給与面」で満足できない状況にあると予想される。また、職場環境に対する認識との関係では、3年以内に辞めようと考えている教師においてはすべての因子（「産休・育休・介護休暇のとりやすさ」「保育についての相談・支援機能」「研修・研究機会の保障」）において他のグループよりも低い得点であり、こうした環境が整っていないと感じていることがわかる。充実感との関係においては、充実感が感じられないから辞めようと思うという考えと、逆に充実感を感じているものの辞めようと思うという相反する2

つの考えがあると思われる。そこには、子どもと関わることでそれ自体には充実感を感じているものの、職場環境としては満足いかない状況にあるといった様子が思い描かれる。本研究においては、「産休・育休・介護休暇の取りやすさ」や「保育についての相談・支援機能」「研修・研究機会の保障」が職場環境として整っているかを保育者がどう認識するかが、離職意思に少なからず影響していることが示された。今後は、職場環境の認識が教師個人のストレスや健康状態とどのように関係するかという検討ももちろんであるが、この結果を受けて設置・管理者側がどのような職場環境の改善を試みるのか、またそれによって教師の認識に変化がみられるのかといった継続的・探索的な研究が必要である。

引用文献

- 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良
2012 新卒保育者の早期離職問題に関する研究 2 -新卒 5 年目まへの保育者の「辞めたい理由」に注目して- 常葉学園短期大学紀要 43, 155-166.
- 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.
- 小橋繁男 2013 小中学校教師のストレスとバーンアウト、離職意思との関係 日本保健科学学会誌 15, 240-259.

- 宮下敏恵 2010 保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討 上越教育大学研究紀要 29, 177-186.
- 文部科学省 平成 22 年度学校教員統計調査
森田多美子・植村勝彦 2011 保育所に勤務する保育士のバーンアウトに影響を及ぼす要因の検討 愛知淑徳大学論集(心理学部篇) 1, 67-81.
- 西坂小百合 2006 幼稚園教師のストレスと精神的健康に及ぼす職場環境、精神的回復力の影響 立教女学院短期大学紀要 38, 91-99.
- 坂本裕・小山徹・一門恵子 2011 幼児教育担当者のバーンアウト(燃え尽き症候群)に関する調査研究 岐阜大学教育学部教師教育研究 7, 47-54.
- 高木亮・川上泰彦 2013 保育者の教職キャリアに関する検討 佐賀大学文化教育学部研究論文集 18, 455-60.

謝辞

本研究は、大阪府私立幼稚園連盟経営管理委員会による職場環境の改善のための調査として行われた調査データの一部を使用している。本研究にご協力くださった大阪府私立幼稚園連盟加盟の幼稚園の先生方、また本研究を進めるにあたりご尽力くださった経営管理委員会委員長足立喜美夫先生(大阪ひがし幼稚園園長)はじめ委員の先生方に感謝いたします。ありがとうございました。