

幼稚園教諭の離職と継続の理由を探る

Searching the reasons for Japanese Kindergarten teachers to leave and continue their work

川俣 美砂子 (高知大学教育学部)

KAWAMATA Misako

Faculty of Education, Kochi University

ABSTRACT

Kindergarten teachers who are mainly responsible for infants education can help small children to grow and make advices to parents. They are needed to have deep academism for supervising as the adequate orientation for the parents of small children. However, many of Kindergarten teachers who have newly recruited to the Kindergarten cannot continue their work but leave there in Japan. This early leaving by Kindergarten teachers is the current big problem in Japanese education scene. In the results of the leaving, the number of veteran teachers who has accumulated fruitful experiences for the education of small children is not enough. The phenomenon of the “Leaving” in early stage after getting their jobs seems to cause “Lower quality of Kindergarten teachers”, “No models as symbols of ideal Kindergarten teachers”, “The lower number of males Kindergarten teachers” and “The lower ability to make modification, flexibility and educational strategy in accordance with dynamic social change” and so on. The leaving may give the several huge effects as described above on the education of Japanese small children.

A questionnaire work on the continuing of the teaching works of Japanese Kindergarten teachers was done in this study in 2006. A statistical analysis on the data made it clear what were the reasons of Kindergarten teachers to can continue their works. For the teachers who worked for National or Local Governments Kindertartens, reasons to get high powers, which were motivated, for the continuing of their teaching works were “Several conditions for employees like as salary”, “Relationship with colleagues” and “There are somethings to motivate the employees for working”. These three reasons was shown by a previous study. For Kindergarten teachers who were employees of Private Kindertartens, reasons of the powers were only two of “Relationship with colleagues” and “There are somethings to motivate the employees for working”. The improvement of “Several conditions for employees like as salary” could not be expected for the Private Kindergarten.

The willing of Kindergarten teachers who were with high carrier, in marriage, and mothers was significantly high in the Private Kindergarten teachers. The comparative discussions will be partially done in the text on the willing of Kindergarten teachers to continue their teaching works between 2006 and 2006-2017.

I. 問題の所在

本論文は、2006（平成18）年に行った幼稚園教諭の早期離職状況の検討、及び質問紙調査の結果と、10年経過後の2017（平成29）年時点での幼稚園教諭の就業状況をあわせて検討し、幼児教育従事者のライフコースの変遷と今後の課題を明らかにしようとするものである。

幼児教育は、子どもの基本的な生活習慣や態度を育て、道徳性の芽生えを培い、学習意欲や態度の基礎となる好奇心や探究心を養い、創造性を豊かにするなど、生涯にわたる人間形成の基礎を培う上で重要な役割を担っている。近年の幼児期から学童期にかけての子どもの育ちに関する多くの問題について、幼児教育がその機能を十分に発揮し、それらの解決に大きな役割を果たすことが期待されている。

文部科学省中央教育審議会『子どもを取り巻く環境の変化を踏まえた今後の幼児教育の在り方について—子どもの最善の利益のために幼児教育を考える—』（平成17年1月28日答申）¹⁾においても、「幼児教育の重要性について、国民各層に向けて広く訴えることを目的とする」として、今後の幼児教育の方向性、幼児教育充実のための具体的方策、などについてまとめている。

そのような幼児教育の中でも中核的な役割を担っているのが、幼児の成長発達を直接的に援助している幼稚園教諭である。幼稚園教諭には、幼児一人一人の内面にひそむ芽生えを理解し、その芽を引き出し伸ばすために、幼児の主體的な活動を促す適当な環境を計画的に設定する専門的な能力や、保護者の子育てに関する多様で複雑な悩みを受け止め、適切なアドバイスができる力など、深い専門性も求められている。また、時代の変容や保護者のニーズにより、今後の幼児教育がより一層、総合的かつ専門的なものとなる中で、豊富な経験を有する教員が必要なことは言うまでもない。経験と知識を積み重ねた専門家としての幼稚園教諭が、今こそ必要とされているのである。

3年ごとに報告される「学校教員統計調査報告書」（文部科学省）²⁾において、2004（平成16）年時点でのわが国の幼稚園教員数（本務者）は105,204人（女性93.3%）である。年齢構成を見てみると、全体の53.2%が30歳未満で、しかも31.8%が25歳未満である。ゆえに、必然的に平均勤務年数も10.5年となり、私立幼稚園だけを見ると8.4年と更に短く、幼稚園教諭の若年層への偏りや早期離職は、長年変わることなく続いている。こうした若年層への大きな偏りや早期退職者層の存在は、幼児教育にとっても幼稚園自体にとっても、また幼稚園教諭自身にとっても以下のような観点から問題である。

まず第1に、幼稚園教諭の若年層の多さや早期離職の問題は、幼児にとって良い影響を及ぼさない。子どもが低年齢であればあるほど、その指導は生活に密着しており、「生きる」という営みへの指導、援助だと言っても過言ではない。また、就学後のように教科の枠があるわけでもなく全般的な教育であるから、対応する教師にはさまざまな角度からの知識や教養が必要なはずである。知識や経験の少ない中では、社会や保護者からの期待と、幼児の最善の利益と

を調整する幼児教育従事者としての役割を果たすことは難しい。また、日々発生する多様な問題への緊急な対処や個人に対する配慮にも、経験の深淺が物を言う場面が多く、家庭の教育力が低下していると言われる昨今では、保護者への指導も重要な職務となっている。教師が次々と代わり力量が積み上がっていかない職場では、保護者への対応もおろそかになりがちであるし、何よりも教育の質は十分保障されないであろう。

第2に、早期離職のパターンが続くと、若い幼稚園教諭にとって目指すべき教師モデルが不在となる。教師経験を10年、20年と積み重ねることによって、幼児個人への発達に即した保育実践や、保護者に的確な子育てアドバイスを行うことができるようになる、という望ましい教師像を身近に発見することが難しくなる。また女性に関して言えば、結婚しても出産しても家庭と両立しながら働き続けていくという未来の自分像を思い描くことも困難になろう。

第3に、近年は幼児教育の職場においても、男性教諭の就業増加など、ジェンダー・フリー社会を目標とする社会の変化に即した動きが見られるが、幼稚園教諭の就業状況に現状のまま変化がなければ、早期離職という文化のない男性のキャリアから見るとマイナス点が多いために、これ以上の増加は望めない。長年、女性職であった幼稚園教諭への男性の進出は、これまでは見えなかったプラスの面を教育的にも職場環境的にももたらしてくれると期待できるのではないだろうか。

しかし、幼稚園教諭全体の平均勤務年数は2016（平成28）年も10.5年で、10年前と変わりが無い。女性教員の割合も92.7%で、こちらも大きな変化が見られない状況である。若年層に偏った人材構成と、男性教諭の不在は、以上のような問題を孕みながら、長年続いているのである。したがって本論文は、幼稚園教諭の就業継続の理由を探ることにより、上述した問題の解決への一助となることを目的とする。

II. 幼稚園教諭の就業状況と課題

1. 幼稚園教諭の就業実態

本項では、「学校教員統計調査報告書」（文部科学省）の1980（昭和55）年度から2004（平成16）年度をもとに、全国の幼稚園教諭の教員数、年齢構成、平均給料、採用・離職者数などの推移を考察することで、2004（平成16）年時点での幼稚園教諭の勤務状況を明らかにし、その後、2016（平成28）年の現状との比較を行う。

1980（昭和55）年度から2004（平成16）年度の間で、幼稚園の本務教員数は徐々に増加しており、女性教員の割合はどの年度も93%台で、変化は見られない。年齢構成は、25歳未満は31.8%で減少傾向にあり、25～30歳未満は21.4%で近年は微増している。また、平均年齢は、男性は50.3歳で下降、女性は33.6歳で上昇傾向にある。平均勤務年数は10.5年で徐々に伸び、特に公立幼稚園は顕著である。平均給料月額額は227,200円で、年度ごとに増加しているが、公私の差は大きい。学歴構成は、大学卒業者が徐々に増加して16.2%、短大卒業者は80.1%であるが減少の傾向にある。採用者、転入者、離職者数は、年度ごとに変動があるが、新規学卒者

の採用は、近年減少している。また、転入者の転入前の状況はほとんどが他幼稚園からであり、長年変化はない。離職者は72.1%が30歳未満で、減少の傾向にはあるが、依然として若年退職には大きな変化が見られない。離職の理由は、「その他」が70.4%で減少の傾向にはあるが、「定年」での退職は4.7%で微増しているが依然少数である。

以上の、2004（平成16）年度までの「学校教員統計調査報告書」で見られた幼稚園教諭に関する推移をまとめてみると、次のようなことが言える。

幼稚園教諭の本務教員数は年々増加しており、そのうち男性教員数も増加しているものの、男女比から見ると大きな変化はない。年齢構成では、25歳未満の教員の割合が年々減少傾向にあるが、これはひとつに、採用時の新規学卒者の割合の減少によるものと考えられる。また平均年齢は、男性は下降の傾向にあるが、これは男性教諭の、これまでのような経営者・役職者ではない一般教諭の増加を示していると推測できる。平均勤務年数は、公私の格差はあるものの全体的に長くなっており、長期就業者増加の傾向にあると推測される。しかし、学校種別で小学校20.2年、中学校18.5年、高等学校18.7年と比較すると幼稚園は10.5年で格段に勤務年数が短い。平均給料月額では、ここでも公私の格差はあるが年度ごとに増加は見られる。これは、国公立と私立という経営母体の違いがあると共に、平均勤務年数の差も原因となると思われる。また、新規学卒者の割合の減少は、経験者の採用割合の増加を指しており、結婚・出産での一時離職者の復職増加が考えられる。離職者についてみると、年齢構成では30歳未満が72.1%と、そのほとんどを占め、長年にわたって若年退職の傾向は続いている。全体数と離職者数の割合を他職と比較して見ると、小学校では本務教員数388,664人に対して離職者数13,314人（3.4%）、中学校では236,472人に対して7,286人（3.1%）、高等学校では242,968人に対して9,920人（4.1%）であるが、幼稚園では105,204人に対して12,090人（11.5%）で、幼稚園教諭は100人中約10人が毎年離職し、そのうち7人が30歳未満の若年層という現状なのである。そして、減少傾向にはあるが依然としてその離職理由のほとんどが「その他」であり、「定年」や「病気」などの原因がはっきりとした理由ではない。これは、離職者の多くが他の何か離職に至る要因を抱えているということになる。「転職」が増加していることから、就業の意志はありながらも現状維持には至らなかったという現実が見えてくる。

次に、近年の幼稚園教諭の現状を把握するために、2016（平成28）年「学校教員統計調査報告書」を見てみる。

幼稚園教員数（本務者）は、95,910人（女性92.7%）で、2007年の106,859人（女性92.9%）をピークに減少している。母親の就労によって保育所への入所者数が増え、それに伴って幼稚園数が減少したこと一因があると考えられる。また、上述した男性教員の平均年齢は48.9歳で、さらに下降しており、女性は35.4歳で逆に上昇している。平均勤務年数は10.5年で、年数としては以前と変わらないが、公立が下降して14.3年に、私立は徐々に伸びて9.7

年となっている。

以上明らかにしてきたように、多少の改善があるとはいえ、これまでの社会の変動に関係することなく、幼稚園教諭の若年、早期離職は依然メインストリームとして存在しており、その若年での離職理由は明確になっているとは言えないし、微増する長期就業者がどのような条件の下に現出しているのかも十分に明らかになってはいない。

これらの点を明確にするために次からは、まず本項で明らかになった幼稚園教諭の早期離職の実態が、幼児教育にどのような影響を及ぼすのかを検討していく。

2. 若年離職が幼児教育にもたらす影響

冒頭でも若干触れているが、前述した幼稚園教諭の就業実態の中で、長年続いている年齢構成の若年層への大きな偏りや早期離職者の存在は、幼児教育にとって以下のような4つの観点からの影響が考えられる。

まず第1に、幼稚園教諭の若年層の多さや早期離職の問題は、幼児教育にとって、すなわちそれを受ける幼児にとっても、よい影響を及ぼさない。この点について、近年の幼児教育の問題、課題点を挙げながら検証してみる。

初めに日本の幼児教育は、諸外国と比較して教育の「質」の評価についての研究が不足しているほか、科学的な幼児教育プログラムが未整備である³と言われている。急速に進展した国際化や情報化、科学技術の進歩と比べて、それらの発展のための基盤となる幼児教育の研究が、社会の変容に十分に対応できていないと言いが難い。幼児教育の重要な研究の一つとして教育の実践方法が考えられるが、その実践知の蓄積は現場にあり、保育者個人々の教育活動に対する幼児の反応や指導の結果を参考に修正し、より適切なものにしてその成果を共有できるようにすることが肝要で、教育方法に関する実践知の蓄積には、やはり保育者各人の教育実践研究能力及び実践を積み重ねていく年月や経験が必要となる。

次に、子ども達を養育している保護者に関しては、現代の核家族化による孤立した環境が原因で、子育てに不安や悩みを持つ保護者が増加している。特に母親に子育ての負担が集中しがちで、育児不安に陥るケースも多い。更に、子ども同士のけんかやけがなどの場面でその対処の仕方を見ても、保護者が親として成熟していない場合も見受けられる。保護者の規範意識が十分でないことに加え、教育に関する結果を性急に求めすぎる傾向が強くなっていることから、保護者には、トラブルが解消するまでの一連の経過が教育上重要であることを説明しなければならぬ場面が頻出している。それらを説明し保護者の理解を得るにあたっては、保育者自らの経験から導き出される言葉は重要であろう。また特に私立幼稚園に対しては、保護者からの高い要求が特徴的に見られる⁴。幼稚園に期待する役割としては、「生活指導の充実」（41.7%）、「幼稚園での活動についての情報提供」（41.1%）、「教育プログラムの充実」（38.9%）が多く挙げられ、さらに「教員の資質向上」（36.5%）を挙げている人も多いことから、保護者は幼稚園教育の更なる充実を求めている

ことが伺える。

以上のような課題を抱える中で、知識や保育経験の蓄積の少ない教師が、社会や保護者からの期待と、幼児の最善の利益とを調整する幼児教育従事者としての役割を果たすことは難しい。このことは、経験のある保育者のみが素晴らしい保育を提供できると言っているわけではない。保育者としての勤務年数が少なくても、幼児教育上の基本的な知識があり、愛情を持って接し、労力を惜しまず保育準備を行い、素晴らしい実践を行っている保育者はいるであろう。しかし幼児は、一人一人性格や発達や家庭環境が異なり、誰一人として同じようには成長しない。その成長を援助するには、やはりいろいろな幼児と接してきてその状況に応じて臨機応変に対処できる、経験を積んだ保育者が保育の現場に存在することは重要であろう。

第2に、早期離職のパターンが続くと、若い幼稚園教諭にとって目指すべき教師モデルが不在となる。教師は、幼児にとって重要な人的環境であり、その言動が幼児の心や態度を育てるモデルとなると言っても過言ではないが、経験を積んだ教師は幼児だけでなく、他の教師へも大きな影響を与えている。初めて社会に出た新任教師の場合は特に、社会人として、教師として、その園の教員としてどうあるべきかなどについての具体的な指導が必要であるし、「幼児期にふさわしい生活の展開」「遊びを通しての総合的な指導」「一人一人の特性に応じた指導」などを重視した教育も、一朝一夕にできるものではなく、先輩教員の行動を真似ながら体得していく場合が多い。しかし残念ながら、現状のように早期離職者が多い場合、教師経験を10年、20年と積み重ねることによって教育実践の蓄積ができ、それを修正し共有して素晴らしい実践を行う教師になる、という目標を身近な人に据えられないであろう。

また、幼稚園教諭の約90%を占める女性に関して言えば、結婚して家庭と仕事を両立し、出産しても産前産後休業、育児休業制度を取得して働き続けていけるという、未来の自分を思い描くことも困難であろう。

第3に、近年の幼児教育の職場においての、男性保育者の就業増加は、ジェンダー・フリーの実現を目指す社会の変化に即した動きであると見られるが、幼稚園教諭の早期離職という就業状況に現状のまま変化がなければ、これまでの男性のキャリアにはなじまず、これ以上の増加は望めないであろう。近年特に、「男女共同参画社会の実現」として男女の性別を超えた人間的な社会づくりの必要性が唱えられる中で、男性保育者に関する研究も活発になってきた。木下ら(1996)⁹⁾は、「欧州委員会保育ネットワーク」による男性保育者問題を取り上げ、主に(1)「子どもの発達と男性保育者」、(2)「父性と男性保育者」といった観点から、現場における男性保育者の必要性を語っている。

まず、(1)「子どもの発達と男性保育者」を考えていく場合、①男女の保育者は、専門的仕事(実務、保育内容、子どもへのアプローチの仕方、職場内の地位等)でジェンダー・ニュートラルであり対等平等であること。②保育者は男女を問わず一人一人の人間性に従って、子どもと正面から向き合い、子どもを受容すること。すなわ

ち、保育者は職務においてジェンダー・ニュートラルでありながら、個人としては自らの固有の性に対して誇りを持ち、その全人格的存在において子どもとかわることが重要なのである。

さらに、(2)「父性と男性保育者」に関しては、今後ますます増加するであろう単親家庭(母子家庭)の問題を抜きにしては語れず、男性保育者に対する社会的なニーズとしての「父性」をどのように受け止めていくのが重要な問題として提起されている。幼稚園でも延長保育などの保育サービスがすすんでおり、長時間の預かりが増える中で、男性保育者の必要性が叫ばれることは必至である。長年、女性職であった幼稚園教諭へ男性が進出することは、これまで見えなかったプラスの面を教育的にも職場環境的にももたらしてくれると期待できるのではないだろうか。

第4に、社会情勢の変化への対応についての不安があげられる。近年は特に子育て支援などに関する新しい政策が施行され、日々の多忙な保育業務に加えて、それらの施策に細やかに対応できる能力が必要とされている。教師経験の少ないうちは毎日の保育に精一杯であり、それにプラスしての業務も過剰な負担となる。経験のある教師が存在する場合は、そちらに一任することができるかもしれないが、幼稚園教諭の現状から想像すると、経験の浅い教師ばかりの集団である場合も在りえるわけで、そのような場合、やはり一番大切な幼児への保育にそのしわ寄せが来るのではないだろうか。

一例を挙げると、幼稚園は園舎や園庭の開放、子育てのための情報交換や講座の開催など、子育てを家庭を支援する場となっていて、近年の社会情勢や保護者からの要望、また園の事情によっては園児数増加のために、「預かり保育」の実施が多くなった。

ちなみに「預かり保育」とは、幼稚園教育要領にあるように「地域の実態や保護者の要請により、教育課程に係る教育時間終了後に希望する者を対象に行う教育活動」⁶⁾で、通える範囲に幼稚園しかないような地域において、通常教育課程に係る教育時間の前後や長期休業期間中などに、地域の実態や保護者の要請に応じて、従来から幼稚園が行ってきた活動である。近年になって、女性の社会進出の拡大への対応として、職業等も持っているが子どもは幼稚園に通わせたいという保護者に対する支援策としても行われるようになった。少子化や核家族化などに伴う、同年代や異年齢の仲間と遊ぶ場や機会の減少、地域の人々との交流の機会の減少などにより、預かり保育へのニーズが高まり、実施する幼稚園が増加してきている。預かり保育の指導体制については、通常教育課程に係る教育時間の指導計画の作成や諸活動に支障がでないように、例えば、教師が学級数に対応した人数しかいない場合には、新たな人員を確保するなど適切な指導体制を整えることが必要である。なお、預かり保育の活動は、その前提として、教育課程に係る教育時間中の活動に加えて行う活動であることや幼児の心身の負担などを踏まえ、より一層、幼児の健康や安全について配慮することが必要であるが、幼稚園によっては、園の教育方針と異なる長時間保育が子どもの成長に与える影響を心配する向きもある。

このような預かり保育に代表される子育て支援のシステムを理解し、日常のカリキュラムに加えてそれらの教育カリキュラムを確

立させるには、やはり、教員の知識と経験の必要性を感じずにはいられない。

以上のように、幼稚園教諭の早期離職は、幼児教育にとって様々な影響をもたらすことを明らかにしてきた。次からは幼稚園教諭の早期離職に関する先行研究を検討したのち、先行研究から明らかになった課題を述べていく。

Ⅲ. 早期離職と就業継続を探る調査の分析

1. 離職についての先行研究の検討

幼稚園教諭の早期離職・就業継続に関連する先行研究で、「幼稚園教諭」のみに限定しての研究は極めて少なかったため、幼稚園教諭も保育士も含む「保育者」が対象であるものも含めて検討した。

それによると、これまでの先行研究が明らかにした保育者の早期離職・就業継続理由の代表的なものは、職場の「労働条件」と「人間関係」の2つであった。それぞれについてどのような点が明確になっているか、以下のようにまとめた。

第1に「労働条件」に関しては、「職場適応の実態と離職状況及びその願望についての調査」で、保育従事者の離職願望の主訴は、精神的、身体的、時間的負担といった労働条件に関する不満であって（高見ら 1994）⁷、執務基準の不明確さに起因し派生する問題が主であるとしている（桐原ら 1994）⁸。また、「保育者の蓄積的疲労候要因の調査」では、「幼稚園教諭は、勤務時間が長く、数多くの幼児の保育を行っており、多忙感が高く、疲労感も高い」「特に、近年要請されている新たな保育サービスである預かり保育や、園庭開放を行っている場合に種々の影響（疲労感・多忙感）が現れている」としており、保育者の離職につながるであろう蓄積的疲労の原因として、労働条件の悪さを挙げている（田中 2002）⁹。加えて、「私立短大卒業生の卒業後の状況調査」の幼稚園教諭・保育士の項では、「少ない保育者で効率的な運営をしようとする園が増え、労働時間・給与などの悪化」「担任から助手への格下げや、臨時職・パートとしての採用の増加」「雇用条件・就業規則を提示しない」などの現状も述べられている（日本私立短期大学協会 2005）¹⁰。

第2に「人間関係」については、前述の高見ら（1994）はその調査で、上司、先輩、同僚との人間関係に関する不満を、保育所勤務者、幼稚園勤務者の離職の主な背景の1つであるとし、また、その詳しい分析として桐原ら（1994）の研究で、保育者の対人関係の特異性は「単に性格が合わないなどの理由で対人関係が保持できないというのではなく、専門職ゆえの保育観や指導方法の相違や、価値観の押しつけなどに起因するものが大半である」としている。また、岩立ら（1997）¹¹は、「保育者のキャリア形成」研究の、「保育実践において悩んだこと」の中で、保護者や教師との人間関係に悩むのは、経験年数の浅い保育者に多く見られるものの、勤務経験が5、6年あっても同様の悩みが記述されることから、保育者のキャリア形成を促進・抑制する要因として、職場の人間関係のあり方を挙げている。さらに西坂（2002）¹²は、「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」の

研究で、幼稚園教諭の精神的健康に影響を及ぼしているのは、「仕事の多さと時間の欠如」及び「園内の人間関係の問題」をストレスとして知覚することである、とこれにおいても「労働条件」と「人間関係」の2つが影響を与えていることを明らかにしている。

以上が、保育者を対象とした研究の就業継続・早期離職理由であるが、幼稚園教諭は現状として9割以上が女性である「女性職」と考えられるので、次に女性職一般についても検討した。ここで得られた就業継続、及び離職の主な理由は、「労働条件」「やりがい」の2つにまとめられた。

第1に「労働条件」に関しては、「大卒女性の就業の現状と意識に関する調査研究」（福岡県女性総合センターあすばる 2002）¹³で、女性の就業継続を阻む要因として性別役割分業意識に基づく両立の困難性を挙げ、男女雇用機会均等法施行以降も、「女性は結婚・出産で辞めるという意識や慣行」が職場や上司の意識に根強くあり、なかなか慣習や意識が改善されていないという現実を指摘し、さらに保育サービスの不備や、育児・介護休業制度運用の困難性を挙げている。また、「大卒女性の就業継続に関する事例調査」（福岡県女性財団 2003）¹⁴では、仕事と子育てを両立しながらの就業継続を可能とする条件として、「育児・介護休業制度の制度利用が職場で定着し、実際に両立している女性が既に職場に存在していること」とし、制度を利用した両立モデルの存在も不可欠な要因であると述べている。

第2に「やりがい」に関しては、前述の高見ら（1994）調査の職種間比較での一般企業勤務者における「仕事をやめたいと思う理由」について見てみると、「やりがいがない」の項目が上位に回答されており、これは「男女共同参画社会に向けての意識調査」（福岡県生活労働部男女共同参画推進課 2005）¹⁵における「女性にとってどんな点が働きにくいのか」の設問で、「補助的な業務や雑用が多い」の項目への回答が一番多いことも関連付けられる。また、前述の福岡県女性財団（2003）調査の就業継続可能条件の中にも、「仕事に対してやりがいや充実感を感じていること」が重要な要因であるとされている。

先行研究で明らかになったことをあらためてまとめると、幼稚園教諭及び女性職一般の早期離職には、女性職特有の慣習が改善されていなかったり、過度の勤務状況が精神的、身体的負担となったり、制度利用が困難であるため仕事と家庭との両立が難しい「労働条件」と、先輩・後輩・同僚などの教師間や保護者との保育観の違いやコミュニケーションの取り方などが関わる「人間関係」、及び幼児の成長を楽しみにしたり仕事に対して充実感や自己効力感を持つことができる「やりがい」の3点が、大きく影響を及ぼしていることが明らかになった。確かに、労働条件の良い、人間関係の円滑な職場で、やりがいを感じて働くことは、就業の継続につながるであろう。しかし、現実的にそれらの状況が改善されていないからこそ、幼稚園教諭の早期離職は大きな変化もなく長年続いているのではないだろうか。ここで、先行研究では不足していると考えられるのが次の2点である。

第1に、離職の原因として挙げられた内容は、勤務園自体の実状

に関するものがほとんどであるが、勤務園にはそれぞれ条件の違いがある。幼稚園は、その設置者によって国立、公立、私立の形態があり、公私の別によって園の経営状況や教育理念、職員の待遇なども異なってくる。また、園の規模の違いもあり、園児数によって職員数も増減し、園内の設備や教育環境、職員間の関係の複雑化・単純化、労働の量や質も変化してくるであろう。このような多様な勤務園の形態と離職原因との関係性については、先行研究では触れられていない。

第2に、もし以上のような勤務園自体の条件が改善されたとしても、個人的に内在する幼稚園教諭各人の条件の多様性が、離職原因に関連しているのではないかという点である。幼稚園教諭個人には、それぞれの考えや生活様式、慣習の違いがあるので、個人の条件が多様化することは当たり前ではあるが、年齢や出身校、さらに、職員の採用形態も、園の方針によって、正職員であったり、臨時・契約職員であったりと変わってくる。個人の属性の中でも特にどういふ点が離職原因と大きく関わっているのかを明らかにすることは、幼稚園教諭のライフコースについて考えるにあたって重要なことである。

よって次からは、まずは質問紙調査結果から見える幼稚園教諭の実態について述べ、続いて、前述した2つの視点について明らかにしていくことにする。

2. 調査の目的、方法、及び内容

2.1 調査の目的

本調査の目的は、現在就業中の幼稚園教諭に対して調査することで、幼稚園教諭の早期離職の原因とされる「労働条件」「人間関係」「やりがい」についての実態を、把握することである。そして、前節で明らかにした課題である離職に関わる勤務園の様々な形態、さらに幼稚園教諭個人の多様な属性について分析し、離職に至る要因を探っていく。そのために次からは、アンケートの方法、内容を述べ、回答者の属性を概観する。

2.2 調査の方法

本調査は、幼稚園に従事する幼稚園教諭を対象に行った質問紙調査である。2006年6月から9月にかけて、第1調査から第3調査は研修会会場にて留め置き法で、第4調査は郵送で行った。配布は全312票、回収は294票（回収率94.2%）であった（表2-1）。

	第1調査	第2調査	第3調査	第4調査	全体
時期	2006/6/28	2006/7/12	2006/8/22	2006/9/20~30	—
場所	A県	B県	C県	B県	—
対象者	私立 幼稚園教諭	国公立 幼稚園教諭	私立 幼稚園教諭	国公立 幼稚園教諭	—
方法	集合調査	集合調査	集合調査	郵送	—
配布票(票)	133	21	98	60	312
回収票(票)	133	21	98	42	294
回収率(%)	100	100	100	70	94.2

2.3 調査の内容

本調査の設問内容は、表2-2のようになっている。

表2-2 調査内容

従属変数	就業継続意欲の有無	Q1 就業継続意欲に関する設問	3問
独立変数	職場の特色	Q2 勤務園の特色や方針に関する設問	14問
		Q3 勤務園の保育サービスに関する設問	4問
		Q5 幼稚園と保護者との関係に関する設問	5問
	職場の労働条件	Q6 勤務園の現状(労働条件など)に関する設問	12問
		Q7 仕事内容に関する設問	8問
	職場の人間関係	Q4 職場の雰囲気(人間関係など)に関する設問	13問
		Q9 自分と保護者との関係に関する設問	6問
回答者のやりがい	Q8 仕事をしていた感じること(やりがい、ストレスなど)に関する設問	13問	
		13問	
	回答者の仕事以外の行動	Q10 私生活に関する設問	7問
	回答者の見解	Q11 保育観に関する設問	9問
		Q12 幼稚園教諭の仕事(職業観)に関する設問	8問
Q13 幼児教育改革についての考え(保育観)に関する設問		7問	
	Q14 男性教諭についての考え(保育観)に関する設問	7問	
	Q15 性別役割意識についての考えに関する設問	4問	

まず初めに従属変数として「就業継続意欲の有無」を問い、独立変数として「職場の特色」、「職場の労働条件」、「職場の人間関係」、「回答者のやりがい」、「回答者の仕事以外の行動」、「回答者の見解」の6つの角度からの質問項目を用意した。

回答の方法は、設問のそれぞれに関して、「1.とてもあてはまる」「2.ややあてはまる」「3.あまりあてはまらない」「4.あてはまらない」や、「1.とてもそう思う」「2.ややそう思う」「3.あまりそう思わない」「4.思わない」などの4段階評定を用いた。

2.4 調査回答者の属性

本調査の回答者の属性は、次のようになっている（表2-3）。

調査項目	内 容	%
性別	男	3.4
	女	96.6
年齢	25歳未満	35.1
	25~35歳未満	32.3
	35歳以上	32.6
出身校	短期大学	79.5
	専門学校	1.0
	四年制大学	18.4
	大学院	1.0
勤務年数	5年未満	52.8
	5~10年未満	23.6
	10~15年未満	10.8
	15~20年未満	5.9
	20~25年未満	2.4
勤務園設立形態	20年以上	4.5
	国公立	21.7
	私立	78.3

今回の調査回答者の属性と第1章で述べた「平成16年度学校教員統計調査報告書(文部科学省2005)」とを比較した場合、女性の割合は96.6%(本調査)と93.3%(文科省)、年齢構成は25歳未満35.1%(本調査)と31.8%(文科省)、25~30歳未満は21.4%、30~35歳未満は10.9%(本調査)、9.1%(文科省)であった。このことから、性別、年齢という基本的な属性において、本調査は幼稚園教諭としての代表性があると言える。

また、出身校(最終学歴)においても、国公立と私立を合わせた短大卒業者の割合は79.5%(本調査)と80.1%(文科省)、同じく大学卒業者18.4%(本調査)と16.2%(文科省)であることから、これに関しても、代表性があると言える。

加えて勤務園の設立形態についても、「平成17年度学校基本調査」(文部科学省2006)と比較すると、私立幼稚園勤務者の割合は78.3%(本調査)と76.6%(文科省)、国公立幼稚園勤務者21.7%(本調査)と23.3%(文科省)であることから、これに関しても、代表性がある。

ゆえに、本調査の幼稚園教諭は、そのほとんどが女性で、年齢は30歳未満が半数以上を占め、出身校は私立短期大学卒業者が8割近く、勤務年数も8割近くが10年未満である。したがって、本調査においても幼稚園教諭の早期離職傾向は否めない。

3. 幼稚園教諭の実態

3.1 幼稚園教諭の個人実態

調査項目	内 容	全体
勤務園所在地	福岡	26.5
	佐賀	48.3
	長崎	0.7
	大分	2.0
	熊本	6.1
	宮崎	15.0
宗教教育	ある	27.1
	ない	72.9
	モンテッソーリ教育	2.5
教育の種類	シュタイナー教育	0.8
	フレーベル教育	1.2
	特になし	81.1
	その他	14.3
	50名未満	8.4
園児数	50名以上100名未満	35.2
	100名以上200名未満	36.6
	200名以上300名未満	17.4
	300名以上	2.4
系列園の有無	ある	45.0
	ない	50.0
	保育園はある	5.0

調査回答者の実態について見ると、次のようになる。表3-1は、回答者の「勤務園」の実態である。

本調査回答者の勤務園では、宗教教育を行っているところは少ない。教育の種類については、モンテッソーリ教育、シュタイナー教育、フレーベル教育など特色のある教育を行っているところも、極めて少なく、全体の8割の園が特別な教育理念に属さない幼稚園教育要領に則った独自の教育を行っている。園児数は、100名未満のところと100名以上のところが半々である。

次に、回答者「個人」の実態（表3-2）を見る。

調査項目	内 容	全体
職位	園長	2.8
	副園長	1.7
	主任	10.4
	教諭	84.4
	事務	0.3
	その他	0.3
担任	している	84.8
	していない	15.2
通勤時間	15分未満	54.9
	15分以上30分未満	29.9
	30分以上60分未満	13.2
	60分以上	2.1
採用形態	正職員	83.6
	臨時職員	7.0
	契約職員	8.7
	その他	0.7
給与（月収）	10万円未満	0.7
	10万円以上15万円未満	32.5
	15万円以上20万円未満	41.8
	20万円以上25万円未満	10.7
	25万円以上30万円未満	5.7
居住形態	30万円以上	8.6
	一人暮らし	11.8
	家族と同居	88.2
	友人と同居	0.0
	同僚と同居	0.0
幼稚園教諭志望	就学前から	14.3
	小学校から	21.7
	中学校から	8.0
	高等学校から	29.4
	短大、大学から	20.6
結婚	している	31.6
	していない	68.4
子ども	いる	28.1
	いない	71.9

本調査の回答者は、職位としては教諭がほとんどで、担任をしている。また、通勤時間は15分未満が半数以上で、極めて職任近接である。採用形態はほとんどが正職員で、給与は、7割程の人が10万円以上20万円未満である。居住形態としては、9割近くが家族との同居で、幼稚園教諭を志望した時期は、4割は中学校以前からである。結婚している、子どもがいるという人は、3割程度である。

以上が、本調査回答者の個人実態である。次からは、先行研究で明らかになった幼稚園教諭の早期離職の原因とされ

る「労働条件」「人間関係」「やりがい」の実態について、質問紙調査の回答をもとに述べていく。

3.2 幼稚園教諭の労働条件の実態

幼稚園教諭の労働条件の実態に関する、Q6「勤務園の現状」の調査項目において潜在的な同一性を探るために因子分析を行ったところ、表3-3のように4つの因子が析出された。

因子名	NO	項目内容	因子負荷量				%（※）
			I	II	III	IV	
労働者保護	D	出産後勤務している職員がいる	.935	-.019	-.098	-.032	66.2
	C	結婚後勤務している職員がいる	.781	.149	.027	.069	81.1
	E	これまでに、職員が育児休暇を取ったことがある	.607	-.097	.056	-.014	45.4
経営特徴	J	親族経営が行われている	-.143	.696	.026	.163	46.3
	I	職員の採用に縁故がある	.122	.635	.227	-.248	24.8
就労条件確保	K	次年度勤続の伺いが、毎年ある	.056	.434	-.013	.210	60.3
	H	定時に園から帰っている	-.053	.132	.705	-.052	20.3
	F	残業した時は、残業手当が出される	.018	-.185	.587	.040	15.6
勤務園の体制	G	代休が必ず取れる	.076	-.192	.392	.195	49.5
	L	園に男性教諭（理事長、園長、事務長など役職者を除く）がいる	.017	.171	.205	.020	30.3
勤務園の体制	A	体調不良時に交替の要員がいる	.086	.024	-.044	.594	52.9
	B	定期昇給がある	-.053	.058	.071	.407	68.1
因子間相関			I	II	III	IV	
			I	-.491	.483	.242	
			II	-	-.621	-.146	
			III	-	-	.279	
			IV	-	-	-	
寄与率 (%)			27.4	11.8	10.8	9.2	

※ %は、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」のいずれかを選択した回答者の割合

第I因子は、「出産後勤務している職員がいる」「結婚後勤務している職員がいる」「これまでに職員が育児休暇を取ったことがある」で構成されるものであり、これを「労働者保護」と名付けた。第II因子は、「親族経営が行われている」「職員の採用に縁故がある」「次年度勤続の伺いが、毎年ある」で構成されるものであり、これを「経営特徴」と名付けた。第III因子は、「定時に園から帰っている」「残業したときは、残業手当が出される」「代休が必ず取れる」「園に男性教諭（理事長、園長、事務長など役職者を除く）がいる」で構成されるものであり、「就労条件確保」と名付けた。第IV因子は、「体調不良時に交替の要員がいる」「定期昇給がある」で構成されるものであり、「勤務園の体制」と名付けた。このように、「勤務園の現状」には4つの側面が含まれていることがわかる。

次に、同じく表3-3で、それぞれの質問項目に対する回答の割合を見ていく。表に示した数値（%）は、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」のいずれかを選択した回答者の割合である。

「労働者保護」の3つの項目は、「出産後勤務している職員」66.2%、「結婚後勤務している職員」81.1%、「職員の育児休暇」45.4%と、育児休暇取得に関しては半数以下だが、他の2つに関してはほぼできてきている。「経営特徴」では、採用に関しても公平である。「次年度勤続の伺い」は、毎年6割が行っている。「就労条件確保」については、就労の条件は整っていない。「勤務園の体制」は、体調不良時の交替要員は半分ほどしかいない。

3.3 幼稚園教諭の人間関係の実態

幼稚園教諭の人間関係の実態に関する、Q4「職場の雰囲気」の調査項目において潜在的な同一性を探るために因子分析を行ったところ、表3-4のように3つの因子が析出された。

表3-4「Q4. 職場の雰囲気」の因子分析結果(主因子法・プロマックス回転後)

因子名	NO	項目内容	因子負荷量			% (※)	
			I	II	III		
職員同士の関係	K	職員は協力し合って仕事に取り組んでいる	.966	-.106	-.160	91.6	
	L	先輩や同僚の保育を見習ったり、お互いに教え合ったりしている	.866	-.109	.012	90.3	
	A	尊敬できる同僚(先輩、後輩を含む)がいる	.487	-.078	.300	90.7	
	M	保育終了後は、その日の出来事や園児の様子などを保育者同士で話す	.412	.231	.069	90.2	
	J	園長と職員との関係が良い	.328	.180	-.082	74.3	
全体の雰囲気	F	経験年数に関係なく、意見が言える雰囲気がある	.045	.747	-.029	75.0	
	I	職員間の上下関係が厳しい (R)	.169	-.718	.200	29.0	
	H	職場の雰囲気が良い	.452	.499	-.038	83.8	
	E	わからないことなどを尋ねやすい雰囲気がある	.196	.411	.315	88.3	
自分と他の職員との関係	C	同僚との関係を負担に感じることがある (R)	-.120	-.376	-.026	36.0	
	B	相談できる同僚がいる	.018	-.161	.950	89.3	
	D	幼稚園を離れても付き合い合える同僚がいる	-.117	-.072	.725	74.7	
	G	職場で孤独を感じることもある (R)	.084	-.336	-.406	22.9	
			因子間相関	I	II	III	
				I	-.663	.604	
				II	.663	-.450	
				III	.604	.450	
			寄与率 (%)	39.5	12.0	8.5	

注：(R)は逆項目

※ %は、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」のいずれかを選択した回答者の割合

第I因子は、「職員は協力し合って仕事に取り組んでいる」「先輩や同僚の保育を見習ったり、お互いに教え合ったりしている」「尊敬できる同僚(先輩、後輩を含む)がいる」「保育終了後は、その日の出来事や園児の様子などを保育者同士で話す」「園長と職員との関係が良い」で構成されるものであり、これを「職員同士の関係」と名付けた。第II因子は、「経験年数に関係なく、意見が言える雰囲気がある」「職員間の上下関係が厳しい」「職場の雰囲気が良い」「わからないことなどを尋ねやすい雰囲気がある」「同僚との関係を負担に感じることがある」で構成されるものであり、これを「全体の雰囲気」と名付けた。第III因子は、「相談できる同僚がいる」「幼稚園を離れても付き合い合える同僚がいる」「職場で孤独を感じることもある」で構成されるものであり、「自分と他の職員との関係」と名付けた。このように、「職場の雰囲気」には3つの側面が含まれていることがわかる。

次に、同じく表3-4でそれぞれの質問項目に対する回答の割合を見ると、人間関係の実態に関するこの設問は、逆項目以外は全体的に数値が高く、幼稚園教諭の職場は人間関係について恵まれていると言考えられた。

3.4 幼稚園教諭のやりがいの実態

幼稚園教諭のやりがいの実態に関する、Q8「仕事をしていて感じる事」の調査項目において潜在的な同一性を探るために因子分析を行ったところ、表3-5のように3つの因子が析出された。

表3-5「Q8. 仕事をしていて感じる事」の因子分析結果(主因子法・プロマックス回転後)

因子名	NO	項目内容	因子負荷量			% (※)	
			I	II	III		
仕事のやりがい	I	子ども達と活動することが楽しい	.742	.045	.083	98.9	
	A	幼稚園教諭の仕事にやりがいを感じる	.715	-.049	-.052	95.5	
	C	幼稚園での仕事は楽しい	.704	-.216	-.042	90.2	
	D	園児の成長が楽しみである	.686	.040	.116	100.0	
	B	幼い頃からの希望の職業に就けて嬉しい	.547	.028	.121	81.1	
	E	園児にこうなってほしいという願いや理想像を持っている	.546	.157	-.050	97.2	
ストレスや多忙	F	幼稚園教諭としての自信を持っている	.460	.058	-.255	59.5	
	L	仕事でストレスを感じることもある	.077	.853	.009	81.5	
	K	仕事が忙しい	.102	.696	-.017	93.7	
力量	J	毎日疲れを感じる	.049	.655	-.002	87.1	
	M	仕事を辞めたいと思うことがある	-.198	.608	.046	59.6	
	H	幼稚園教諭として力不足を感じる	.007	-.055	.988	88.1	
	G	保育が思い通りに行かないことがある	.098	.208	.394	90.5	
			因子間相関	I	II	III	
				I	-.363	-.105	
				II	-.363	-.405	
				III	-.105	.405	
			寄与率 (%)	31.0	18.3	9.1	

※ %は、「とてもあてはまる」「ややあてはまる」のいずれかを選択した回答者の割合

第I因子は、「子ども達と活動することが楽しい」「幼稚園教諭の仕事にやりがいを感じる」「幼稚園での仕事は楽しい」「園児の成長が楽しみである」「幼い頃からの希望の職業に就けて嬉しい」「園児にこうなってほしいという願いや理想像を持っている」「幼稚園教諭としての自信を持っている」で構成されるものであり、これを「仕事のやりがい」と名付けた。第II因子は、「仕事でストレスを感じることもある」「仕事が忙しい」「毎日疲れを感じる」「仕事を辞めたいと思うことがある」で構成されるものであり、これを「ストレスや多忙」と名付けた。第III因子は、「幼稚園教諭として力不足を感じる」「保育が思い通りに行かないことがある」で構成されるものであり、「力量」と名付けた。このように、「仕事をしていて感じる事」には4つの側面が含まれていることがわかる。

次に、同じく表3-5で、それぞれの質問項目に対する回答の割合を見ていくと、幼稚園教諭は、「仕事のやりがい」を強く感じていることがわかる。しかしながら、自信はあまり持っていない。「ストレスや多忙」に関しては、忙しさや疲れを感じている。「力量」に疑問を持っている人も多い。

3.5 幼稚園教諭個人の実態についての考察

ここまでを総括すると、幼稚園教諭の労働条件には問題があり、早期離職との関連性が考えられる。しかし、職場の人間関係は良好であり、離職に影響を与えているとは考えにくい。また、やりがいは感じているものの多忙感、疲労感、力量の不足を実感している人が多く、その点は早期離職と深く関係していると言えよう。

ここまでは様々な幼稚園形態を「幼稚園全体」として見てきた。しかしながら、幼稚園には多様な形態があり、また幼稚園教諭個人にも様々な属性が考えられる。表で見られたように、とりわけ公私の条件が異なっていることがわかった。人間関係や、やりがいでは

なくて、労働条件で差が表れているのである。そこで、実態をより精査するため、次節からは「幼稚園の形態別」及び「幼稚園教諭の個人属性別」に「労働条件」「人間関係」「やりがい」について、分析していく。

4. 幼稚園の形態別に見る就業実態の違い

これまで、質問紙調査をもとに、幼稚園教諭の「労働条件」「人間関係」「やりがい」の実態について見てきたが、それらは本調査回答者の全般的な傾向であって、必ずしも回答者個人々の現状を踏まえた実態が見えているとは言いきれない。それはやはり、幼稚園の形態が私立である場合や公立である場合、園児数や職員数が少ない場合が多い場合、などという職員自身ではどうにもしがたい勤務園ごとの多様な形態や状況が存在するからである。

そこで本節では、さらなる実態に迫るために、幼稚園教諭の「労働条件」「人間関係」「やりがい」について、幼稚園の形態別に分析していく。

4.1 幼稚園の形態別「労働条件」の多様性

幼稚園の形態別労働条件の多様性を見るために、園の設立形態及び園の規模と、労働条件についての質問項目である「Q6 勤務園の現状」との関係进行分析していく(表4-1)。なお、「園の設立形態」には国立・公立・私立の別を尋ねた質問項目の数値を、「園の規模」には園児数を尋ねた質問項目の数値を使用した。

表4-1 幼稚園形態と労働条件(Q6. 勤務園の現状)との相関関係

	労働者保護	経営特徴	就労条件確保	勤務園の体制	設立形態	園の規模
労働者保護	-	-.296 ***	.355 ***	.144 *	-.475 ***	-.184 **
経営特徴		-	-.302 ***	.045	.489 ***	.328 ***
就労条件確保			-	.190 **	-.450 ***	-.161 **
勤務園の体制				-	-.013	.185 **
設立形態					-	.362 ***
園の規模						-

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

表のように、「設立形態」と「労働者保護」との関係は、0.1%水準で強い負の相関($r = -.475$)が見られる。また、「経営特徴」とは0.1%水準で強い正の相関($r = .489$)があり、さらに「就労条件確保」とは、0.1%水準で強い負の相関($r = .450$)が見られる。

次に、「園の規模」と「労働者保護」との関係は、1%水準で有意な負の相関($r = -.184$)が見られる。また、「経営特徴」とは0.1%水準で有意な正の相関($r = .328$)が、さらに「就労条件確保」とは、1%水準で有意な負の相関($r = -.161$)があり、加えて「勤務園の体制」とも、1%水準で有意な正の相関($r = .185$)が見られる。

表4-2 幼稚園形態と労働条件(Q6. 勤務園の現状)のクロス集計結果

因子名	NO	項目内容	国立	公立	私立
I 労働者保護	D	出産後勤務している職員がいる	95.2	58.5	***
	C	結婚後勤務している職員がいる	100.0	76.4	***
	E	これまでに、職員が育児休暇を取ったことがある	94.9	32.1	***
II 経営特徴	J	親族経営が行われている	0.0	59.0	***
	I	職員の採用に縁故がある	12.1	28.2	**
	K	次年度勤続の伺いが、毎年ある	37.3	67.0	***
III 就労条件確保	H	定時に園から帰っている	37.1	16.0	***
	F	残業した時は、残業手当が出される	50.0	6.3	***
	G	代休が必ず取れる	86.9	39.5	***
	L	園に男性教諭(理事長、園長、事務長など役職者を除く)がいる	27.0	30.8	
IV 勤務園の体制	A	体調不良時に交替の要員がいる	61.9	50.7	
	B	定期昇給がある	66.7	68.5	***

ここから、設立形態、園の規模によって労働条件が違ってくるようになった。そこで、さらに詳しく分析するために、質問項目ごとに回答の割合を見ていく(表4-2)。設立形態は、労働条件とも園の規模とも相関があるので、設立形態のみで見ると。

表のように、設立形態は労働条件のほとんど全ての項目に影響があり、国立幼稚園は、私立幼稚園に比べて労働条件全般にわたって整っていると言える。

4.2 幼稚園の形態別「人間関係」の多様性

幼稚園の形態別人間関係の多様性を見るために、園の設立形態及び園の規模と、人間関係についての質問項目である「Q4 職場の雰囲気」との関係进行分析していく(表4-3)。

表のように、「設立形態」と「全体の雰囲気」との関係は、5%水準で有意な負の相関($r = -.135$)が見られ、「自分と他の職員との関係」とは、5%水準で有意な正の相関($r = .127$)が見られる。

表4-3 幼稚園形態と人間関係(Q4. 職場の雰囲気)との相関関係

	職員同士の関係	全体の雰囲気	自分と他の職員との関係	設立形態	園の規模
職員同士の関係	-	.635 ***	.444 ***	-.017	-.025
全体の雰囲気		-	.393 ***	-.135 *	-.222 ***
自分と他の職員との関係			-	.127 *	.145 *
設立形態				-	.362 ***
園の規模					-

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

次に、「園の規模」に関しては、「全体の雰囲気」と0.1%水準で有意な負の相関($r = -.222$)が見られ、「自分と他の職員との関係」とは5%水準で有意な正の相関($r = .145$)が見られる。

そこで、さらに詳しく分析するために、質問項目ごとに回答の割合を見ていく(表4-4)。「労働条件」と同様に「人間関係」でも、設立形態について見る。

表4-4 幼稚園形態と人間関係(Q4. 職場の雰囲気)のクロス集計結果

因子名	NO	項目内容	国立	公立	私立
I 職員同士の関係	K	職員は協力し合って仕事に取り組んでいる	92.1	91.4	
	L	先輩や同僚の保育を見習ったり、お互いに教え合ったりしている	87.3	91.0	
	A	尊敬できる同僚(先輩、後輩を含む)がいる	88.7	91.5	
	M	保育終了後は、その日の出来事や園児の様子などを保育者同士で話す	88.7	90.5	
	J	園長と職員との関係が良い	87.3	71.6	
	F	経験年数に関係なく、意見が言える雰囲気がある	93.7	69.8	***
II 全体の雰囲気	I	職員間の上下関係が厳しい	17.5	32.6	*
	H	職場の雰囲気が良い	92.1	81.3	
	E	わからないことなどを尋ねやすい雰囲気がある	90.5	88.0	
	C	同僚との関係を負担に感じることがある	30.2	37.7	
III 自分と他の職員との関係	B	相談できる同僚がいる	84.1	91.1	*
	D	幼稚園を離れても付き合い合える同僚がいる	69.8	76.1	
	G	職場で孤独を感じることもある	25.4	22.0	

表のように、設立形態によって「人間関係」にはほとんど差はない。ただし、差異が見られたのは、国立は私立に比べて「意見が言える雰囲気がある」の数値が高く、「上下関係が厳しい」の数値が低いという点である。

4.3 幼稚園の形態別「やりがい」の多様性

幼稚園の形態別やりがいの多様性を見るために、園の設立形態、及び園の規模と、やりがいについての質問項目である「Q8 仕事をしていて感じる」との関係进行分析していく(表4-5)。

表4-5 幼稚園形態とやりがい(Q8.仕事をしていて感じること)との相関関係

	仕事のやりがい	ストレスや多忙	力量	設立形態	園の規模
仕事のやりがい	-	-.305 ***	-.070	.034	-.027
ストレスや多忙		-	.358 ***	.121 *	.157 **
力量			-	.155 **	.105
設立形態				-	.362 ***
園の規模					-

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

表のように、「設立形態」と「ストレスや多忙」との関係は、5%水準で有意な正の相関($r=.121$)が見られ、「力量」については、1%水準で有意な正の相関($r=.155$)が見られる。

次に、「園の規模」に関しては、「ストレスや多忙」と1%水準で有意な正の相関($r=.157$)が見られる。

そこで、さらに詳しく分析するために、質問項目ごとに回答の割合を見ていく(表4-6)。「労働条件」「人間関係」と同様に「やりがい」でも、設立形態について見る。

表4-6 幼稚園形態とやりがい(Q8.仕事をしていて感じること)のクロス集計結果

因子名	NO	項目内容	国公立	私立
I 仕事のやりがい	I	子ども達と活動することが楽しい	98.4	99.1
	A	幼稚園教諭の仕事にやりがいを感じる	91.9	96.4
	C	幼稚園での仕事は楽しい	90.3	90.0
	D	園児の成長が楽しみである	100.0	100.0
	B	幼い頃からの希望の職業に就けて嬉しい	71.0	83.7 *
	E	園児にこうなってほしいという願いや理想像を持っている	95.2	97.7
II ストレスや多忙	F	幼稚園教諭としての自信を持っている	80.3	53.6 **
	L	仕事でストレスを感じることがある	74.2	83.3
	K	仕事が忙しい	96.8	92.7
	J	毎日疲れを感じる	87.1	86.9
III 力量	M	仕事を辞めたいと思うことがある	48.4	62.3 *
	H	幼稚園教諭として力不足を感じる	80.6	90.0 *
	G	保育が思い通りに行かないことがある	86.9	91.3

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

表のように、設立形態によって「やりがい」には大きな差はない。ただし、差異が見られたのは、国公立の方が「幼稚園教諭としての自信を持っている」の数値が高く、私立の方が「仕事を辞めたい」、「力不足を感じる」の数値が高いという点である。

4.4 幼稚園の形態別による就業実態についての考察

幼稚園の設立形態別に就業実態を見ると、「労働条件」「人間関係」「やりがい」の3側面で、特に「労働条件」で国公立が整備され、優遇されていることがわかる。「人間関係」「やりがい」においては、大きな差はない。これは、国公立幼稚園は、国や地方自治体という公の設置者によって運営されていることによって、私立とは就労の条件に違いがあるということが、大きな理由であろう。

5. 幼稚園教諭の個人属性別に見る就業実態の違い

次に、幼稚園教諭の「労働条件」「人間関係」「やりがい」について、キャリア発達時点も考慮に入れるために、個人属性別に分析する。

5.1 個人属性別「労働条件」の多様性

幼稚園教諭の個人属性別「労働条件」の多様性を見るために、個人の年齢、出身校(最終学歴)、採用形態と、労働条件についての質問項目である「Q6 勤務園の現状」との関係进行分析していく(表5-1)。

表のように、「年齢」と「労働者保護」との関係は、0.1%水準で有意な正の相関($r=.298$)が見られる。また、「経営特徴」とは0.1%

表5-1 個人属性と労働条件(Q6.勤務園の現状)との相関関係

	労働者保護	経営特徴	就労条件確保	勤務園の体制	年齢	出身校	採用形態
労働者保護	-	-.296 ***	.355 ***	.144 *	.298 ***	.178 **	.235 ***
経営特徴		-	-.302 ***	.045	-.270 ***	-.148 *	-.122 *
就労条件確保			-	.190 **	.350 ***	.131 *	.109
勤務園の体制				-	.081	.109	-.204 **
年齢					-	.141 *	-.206 **
出身校						-	-.041
採用形態							-

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

水準で有意な負の相関($r=-.270$)があり、さらに「就労条件確保」とは、0.1%水準で有意な正の相関($r=.350$)が見られる。

次に、「出身校」と「労働者保護」との関係は、1%水準で有意な正の相関($r=.178$)が見られる。また、「経営特徴」とは5%水準で有意な負の相関($r=-.148$)があり、さらに「就労条件確保」とは、5%水準で有意な正の相関($r=.131$)が見られる。

また、「採用形態」と「労働者保護」との関係は、0.1%水準で有意な正の相関($r=.235$)が見られる。「経営特徴」とは5%水準で有意な負の相関($r=-.122$)があり、さらに「勤務園の体制」とは、1%水準で有意な負の相関($r=-.204$)が見られる。

そこで、さらに詳しく分析するために、労働条件、出身校、採用形態と相関がある「年齢」に絞って、質問項目ごとに回答の割合を見ていく(表5-2)。

表5-2 個人属性と労働条件(Q6.勤務園の現状)のクロス集計結果

因子名	NO	項目内容	年齢1	年齢2
I 労働者保護	D	出産後勤務している職員がいる	55.9	79.1 ***
	C	結婚後勤務している職員がいる	72.6	90.8 ***
	E	これまでに、職員が育児休暇を取ったことがある	31.3	63.1 ***
II 経営特徴	J	親族経営が行われている	57.2	33.6 **
	I	職員の採用に縁故がある	32.0	15.8 **
	K	次年度勤務の伺いが、毎年ある	61.6	57.7
III 就労条件確保	H	定時に園から帰っている	15.1	27.5 **
	F	残業した時は、残業手当が出される	9.4	23.3 **
	G	代休が必ず取れる	37.6	63.4 ***
IV 勤務園の体制	L	園に男性教諭(理事長、園長、事務長など役職者を除く)がいる	30.0	30.0
	A	体調不良時に交替の要員がいる	46.6	60.8
	B	定期昇給がある	68.0	71.1

年齢1<30歳≤年齢2 * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

表のように、年齢は「労働条件」の多くの項目に影響があり、経年者は若年者と比較して勤務園の労働条件が良いと感じている。

5.2 個人属性別「人間関係」の多様性

幼稚園教諭の個人属性別「人間関係」の多様性を見るために、個人の年齢、出身校(最終学歴)、採用形態と、人間関係についての質問項目である「Q4 職場の雰囲気」との関係进行分析していく(表5-3)。

表5-3 個人属性と人間関係(Q4.職場の雰囲気)との相関関係

	職員同士の関係	全体の雰囲気	自分と他の職員との関係	年齢	出身校	採用形態
職員同士の関係	-	.635 ***	.444 ***	.089	-.057	-.088
全体の雰囲気		-	.393 ***	.238 ***	-.041	-.072
自分と他の職員との関係			-	-.051	-.136 *	-.177 **
年齢				-	.141 *	.052
出身校					-	.045
職位						-

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

表のように、「年齢」と「全体の雰囲気」との関係は、0.1%水準で有意な正の相関($r=.238$)が見られる。また、「出身校」と「自分と他の職員との関係」とは、5%水準で有意な負の相関($r=-.136$)が見られる。次に、「採用形態」に関しては、「自分と他の職員との関係」と1%水準で有意な負の相関($r=-.177$)が見られる。

そこで、さらに詳しく分析するために、「労働条件」と同様に「人間関係」についても年齢別に絞って、質問項目ごとに回答の割合を見ていく（表5-4）。

表5-4 個人属性と人間関係（Q4.職場の雰囲気）のクロス集計結果

因子名	NO	項目内容	年齢1	年齢2
I 職員の関係	K	職員は協力し合って仕事に取り組んでいる	90.0	93.2
	L	先輩や同僚の保育を見習ったり、お互いに教え合ったりしている	90.4	90.8
	A	尊敬できる同僚（先輩、後輩を含む）がいる	91.9	88.2
	M	保育終了後は、その日の出来事や園児の様子などを保育者同士で話す	89.4	90.6
	J	園長と職員との関係が良い	69.6	80.5
II 全体の雰囲気	F	経験年数に関係なく、意見が言える雰囲気がある	64.2	87.4 ***
	I	職員間の上下関係が厳しい	31.6	25.2
	H	職場の雰囲気が良い	77.1	93.2 **
	E	わからないことなどを尋ねやすい雰囲気がある	85.1	91.6
III 自分と他の職員との関係	C	同僚との関係を負担に感じることがある	40.9	29.2
	B	相談できる同僚がいる	90.0	87.6
	D	幼稚園を離れても付き合い合える同僚がいる	75.7	73.7
	G	職場で孤独を感じることがある	22.6	24.4

年齢1<30歳≤年齢2 * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

表のように、年齢によって「人間関係」にはほとんど差はない。ただし、差異が見られたのは、経年者の方が、「経験年数に関係なく、意見が言える雰囲気がある」、「職場の雰囲気が良い」に関して数値が高いという点である。

5.3 個人属性別「やりがい」の多様性

幼稚園教諭の個人属性別「やりがい」の多様性を見るために、個人の年齢、出身校（最終学歴）、採用形態と、やりがいについての質問項目である「Q8 仕事をしていて感じること」との関係性を分析していく（表5-5）。

表5-5 個人属性とやりがい（Q8.仕事をしていて感じること）との相関関係

	仕事のやりがい	ストレスや多忙	力量	年齢	出身校	採用形態
仕事のやりがい	-	-.305 ***	-.070	.001	-.111	-.037
ストレスや多忙		-	.358 ***	-.170 **	-.002	-.002
力量			-	-.305 ***	.044	-.014
年齢				-	.141 *	.052
出身校					-	.045
採用形態						-

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

表のように、「年齢」と「ストレスや多忙」との関係は、1%水準で有意な負の相関($r = -.170$)が見られる。また、「力量」については、0.1%水準で有意な負の相関($r = -.305$)が見られる。

そこで、さらに詳しく分析するために、「労働条件」「人間関係」と同様に、「やりがい」についても年齢別に絞って、質問項目ごとに回答の割合を見ていく（表5-6）。

表5-6 個人属性とやりがい（Q8.仕事をしていて感じること）のクロス集計結果

因子名	NO	項目内容	年齢1	年齢2
I やりがい	I	子ども達と活動することが楽しい	98.7	99.2
	A	幼稚園教諭の仕事にやりがいを感じる	93.6	97.5
	C	幼稚園での仕事は楽しい	86.7	94.1
	D	園児の成長が楽しみである	100.0	100.0
	B	幼い頃からの希望の職業に就けて嬉しい	84.8	76.3 *
	E	園児にこうなってほしいという願いや理想像を持っている	89.7	94.9
II ストレスや多忙	F	幼稚園教諭としての自信を持っている	49.1	71.8 ***
	L	仕事でストレスを感じることもある	85.4	78.0
	K	仕事が忙しい	92.4	94.9
	J	毎日疲れを感じる	88.6	84.7
	M	仕事を辞めたいと思うことがある	64.5	52.2 **
III 力量	H	幼稚園教諭として力不足を感じる	91.8	83.1 ***
	G	保育が思い通りに行かないことがある	91.1	88.8 **

年齢1<30歳≤年齢2 * p<.05 ** p<.01 *** p<.001

表のように、年齢によって「やりがい」にはいくつかの差が見ら

れる。経年者の方が、「幼稚園教諭としての自信を持っている」の数値が高く、「辞めたいと思うことがある」、「力不足を感じる」「保育が思い通りに行かないことがある」に関しては、若年者に比べて数値が低い。

5.4 幼稚園教諭の個人属性別就業実態についての考察

幼稚園教諭の個人属性別に見る就業実態は、「労働条件」「人間関係」「やりがい」の3側面の中で特に労働条件に関して異なっている。経年者は、表で見たように国公立幼稚園で割合が高い。経年者は労働条件が良いと感じていることから、国公立では、労働条件が良いと言える。そのため、国公立で長期就業者の割合が高くなっていると考えられる。逆に言えば、労働条件が整っていれば、長期就業者は存在するという点である。さらに、経年者の方が職場の「人間関係」の良さを感じており、人間関係が良いことが長く働き続けられる理由であると予測させる。また、職場の人間関係の感じ方には、若年者と経年者の間に意識の差があると言える。

加えて、幼稚園教諭としての「力不足」や「保育が思い通りに行かない」と感じることは、回答者の年齢に関わらず多く、若年者がさらに感じている。これは、経験を積んできてその力量に疑問を持つ、教育者ならではのジレンマなのかもしれない。

質問紙調査の回答からは、幼稚園教諭全体の実態をつかみ、そこから幼稚園の形態別に見える就業実態の違いを検討し、さらに、幼稚園教諭個人の属性別からも見える就業実態の違いを明らかにしてきた。ここからわかったことは、国公立幼稚園は労働条件がよく、長期就業者が多いということである。したがって、条件が良ければ就業は長続きする。逆に、早期離職は労働条件が悪ければ起こると予測される。本調査の回答者の就業継続の意欲は、条件が良ければ高く、条件が悪ければ低いのだろうか。就業継続意欲の要因は何に関連しているのだろうか。そこで、次からは「就業継続意欲」は何によって規定されるのかを解明していく。

6. 幼稚園教諭の就業継続意欲

6.1 就業継続意欲の実態

これまで、幼稚園の形態別就業実態の違い、さらに幼稚園教諭の個人属性別就業実態の違いを明らかにしてきた。本節では、幼稚園教諭の就業継続意欲が何によって高められるのかを検討していく。

まず、「就業継続意欲」を表す「Q1. あなたは今後もずっと働きたいですか」の回答の割合を見た（表6-1）。表のように、「そう思う」「ややそう思う」に回答した意欲の高い人は65.0%、「あまりそう思わない」「そうは思わない」に回答した意欲の低い人は35.0%となっている。幼稚園教諭の就業継続意欲は、高いのである。

6.2 就業継続意欲の規定要因

表6-1 「就業継続意欲」分布表

分類	NO	Q1.あなたは今後もずっと働きたいですか	%
意欲高群	1	そう思う	65.0
	2	ややそう思う	
意欲低群	3	あまりそう思わない	35.0
	4	そうは思わない	

就業継続意欲の規定要因を探るために、上記Q1を「意欲」とし、「意欲」と「労働条件」、「人間関係」、「やりがい」との関係を見る(表6-2)。

表6-2 就業継続意欲と「労働条件」「人間関係」「やりがい」の相関関係

	労働条件			人間関係		やりがい				
	労働者 保護	経営特 徴	就労条 件確保	職員同 士の関 係	全体 の雰 囲気	自分と 他の 職員と の関係	仕事 の やりが い	ストレス や多忙 力量		
意欲(国公立)	.432**	-.120	.264*	.198	.376**	.369**	.129	.442**	-.473***	-.270*
意欲(私立)	.130	-.100	-.049	.107	.158*	.137*	.012	.151*	-.241***	-.001

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

幼稚園教諭の就業実態が、設立形態によって差が著しいことがわかってきているため、「国公立」と「私立」に分けて行う。なお、表の数値は、関連のある部分のみを記載し、あとは削除している。

表のように、「意欲(国公立)」と「労働条件」の中の「労働者保護」との関係は、1%水準で強い正の相関($r=.432$)が見られ、「就労条件確保」とは、5%水準で有意な正の相関($r=.264$)が見られる。「人間関係」の中の「職員同士の関係」とは、1%水準で有意な正の相関($r=.376$)が見られ、「全体の雰囲気」との関係も、1%水準で有意な正の相関($r=.369$)が見られる。「やりがい」の中の「仕事のやりがい」との関係は、1%水準で強い正の相関($r=.442$)が見られ、「ストレスや多忙」とは、0.1%水準で強い負の相関($r=-.473$)が見られる。「力量」については、5%水準で有意な負の相関($r=-.270$)が見られる。

以上のように、「意欲(国公立)」は、「労働条件」、「人間関係」、「やりがい」の全てと関係があることがわかる。

続いて、「意欲(私立)」と「労働条件」は有意な相関が見られない。「人間関係」の中では、「職員同士の関係」と、5%水準で有意な正の相関($r=.158$)が見られ、「全体の雰囲気」との関係も、5%水準で有意な正の相関($r=.137$)が見られる。「やりがい」の中の「仕事のやりがい」との関係は、5%水準で有意な正の相関($r=.151$)が見られ、「ストレスや多忙」とは、0.1%水準で有意な負の相関($r=-.241$)が見られる。

以上のように、「意欲(私立)」は、「人間関係」、「やりがい」とは関係があるが、「労働条件」とは関係があるとは言えない。よって、国公立と私立では、就業継続意欲の規定要因が異なるということになる。

さらに、「意欲」と関係があると想定されるいくつかの項目について公私別で関係を見た(表6-3)。

表6-3 就業継続意欲と諸項目の相関関係

	職位	結婚	子ども	年齢	給与	採用形態
意欲(国公立)	.166	.104	.094	-.015	.053	.070
意欲(私立)	.161**	.186**	.214**	-.120	-.106	-.046

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

表のように、「意欲(国公立)」は、どの項目とも相関が見られない。「意欲(私立)」は、職位とは5%水準で有意な正の相関($r=.161$)があり、結婚しているかいないかに関しては1%水準で有意な正の相関($r=.186$)、子どもの有無に関しては1%水準で有意な正の相関($r=.214$)が見られた。給与や、幼稚園教諭志望の時期とは、相関が見られなかった。

6.3 幼稚園教諭の就業継続の理由についての考察

以上の結果から明らかになった幼稚園教諭の就業継続の理由について、考察を加える。

国公立幼稚園教諭の「意欲」は、「労働条件」、「人間関係」、「やりがい」のどれにも関係があった。一方、私立幼稚園教諭は、「人間関係」、「やりがい」が意欲につながっていた。国公立はすべての項目が継続意欲を左右する。私立は、人間関係とやりがいのみ継続意欲を左右する。それは、私立は労働条件に対して、初めから期待が持てないからだと考えられる。しかし、「人間関係」や「やりがい」があれば、そのことが継続の理由となるのである。

すなわち、国公立では「労働条件」「人間関係」「やりがい」の全てが幼稚園教諭の意欲につながり、私立は、労働条件が期待できないので職場の雰囲気が良く、ストレスが少なくなることが継続の理由となっているのである。

ここまでをまとめると、先行研究では、離職の原因として3つの条件「労働条件」「人間関係」「やりがい」があげられていた。しかしそれは、勤務形態の多様性や、個人の属性を考慮に入れていない指摘であった。そこで、本研究ではそれらを視野に入れた検討を行った。それによって明らかになったのは、以下の通りである。

- ①就業継続の理由は国公立と私立によって異なる。
- ②国公立では「労働条件」「人間関係」「やりがい」の全てが継続意欲につながっている。一方、私立はすでに労働条件が整っていないことがわかっているため、職場の雰囲気がよく、ストレスが少なく、子どもとの活動が楽しいということが継続意欲につながる。
- ③私立の継続意欲は、職位が高く、結婚していて、子どもがいる場合に高い。

IV. 10年経過後の状況と今後の課題

以上のように、2006(平成18)年実施の質問紙調査をもとに、幼稚園教諭の就業継続の理由について見てきたが、10年前と現在では、幼稚園教諭の就業継続や早期離職に関して、変化は見られたのか。最後に、本論文で早期離職・就業継続の3つの条件として取り上げてきた「労働条件」、「人間関係」、「やりがい」について、改善された課題は何か、継続している課題は何か、新しい課題は何か、3つの角度から見ていく。さらに、10年前の調査以降、保育者養成校教員として卒業生や現場の保育者と接してきた筆者の知見も含めて考察する。

(1) 改善された課題

文部科学省の学校教員統計調査報告書(平成25年度)¹⁶⁾によると、幼稚園教諭本務教員の平均給料月額額は219,600円で、2004(平成16)年の同報告書での227,200円より、低くなっている。公私の別で見ると、国立345,800円から331,000円へ、公立323,600円から274,100円へと下降しているが、反対に私立は、200,300円から210,800円に上昇している。未だに、額面としては国公立に及ばないので、課題の解消とは言えないが、本調査の私立幼稚園教諭が初めから諦めて、就業継続の意欲とはつながらなかった給料月額が、上昇していた。労働条件のうち、給与面については、私立幼稚園で

のみ改善が見られたと言える。

続いて平均勤務年数は、10.5年で、2004（平成16）年の同報告書の数値と同じである。公私の男女別で見ると、私立の女性教員のみが、7.7年から9.7年へと勤務年数が長くなっていた。原因として、以前は、結婚、子育てで退職すれば、そのまま復帰することはなかった幼稚園教諭が、現在は、わが子の小学校入学等をきっかけに復職する人が増えたことで勤務した実年数が長くなったことも一因と考えられる。前述した「労働保護」の「出産後の勤務復帰」実現である。

（2）継続している課題

（1）の「改善された課題」で述べた平均給料月額と平均勤務年数は、確かに本論文で着目した私立幼稚園の女性教員だけを見れば、以前よりは「改善された課題」となるが、公立幼稚園教員、男性教員など、全体的に見ると改善されたとは言えなかった。さらに、他の学校種の平均給料月額と比較すると、小学校教員は332,000円、中学校教員は340,000円であり、差があることは否めない。また、出産後、もしくは子育て終了後に復職した幼稚園教諭の実態が、被雇用者の望む「労働保護」になっているのか、その詳細については、労働条件についての継続的課題である。

（3）新しい課題

近年、社会の要請や家計のため等で就労する母親が増えたことにより、保育所への入所希望者が増加した。それによって、保育所に入所できない待機児童が問題となったため、その解消のための保育士の量的拡充が主眼となり、即効性を求めた取組が積極的に行われている。にもかかわらず、保育士の有効求人倍率は2.4倍¹⁷と高く、一般の1.2倍と比較すると2倍の求人倍率である。保育士のみならず幼稚園教諭も1.9倍で、幼稚園へも教員が集まりにくい状況となっている。

また、核家族化による子育て不安や少子化による協同体験の不足等の問題から、地域の子育て支援の必要性が謳われ、幼稚園でも未就園児や地域子どもたちに対する園庭開放、園行事への参加案内が熱心に行われるようになり、子育て支援活動の実施によって「教職員の負担が過大になっている」という調査結果¹⁸もある。

以上のように、10年前にはなかった新たな課題も散見しており、幼稚園教諭の就業継続の理由、そして早期離職の原因については、引き続き精査していくことが必要である。

本論文で使用した質問紙調査は、就業中の幼稚園教諭が対象者であったので、就業の実態から継続の理由を把握することはできても、離職の原因については明らかにできていない。そこで次の課題として、幼稚園教諭の離職の理由を明らかにするために、質問紙調査で対象とならなかった離職者に対する面接調査を行っていく。

引用・参考文献

- 1 文部科学省中央教育審議会『子どもを取り巻く環境の変化を踏まえた今後の幼児教育の在り方について—子どもの最善の利益のために幼児教育を考える—』2005年
- 2 文部科学省『学校教員統計調査報告書』1980年～2016年
- 3 札幌市教育委員会『札幌市幼児教育市民会議 答申 ～札幌における今後の幼児教育のあり方について～』2005年
- 4 札幌市教育委員会『幼稚園児保護者意識調査』2004年
- 5 木下比呂美 斎藤政子「男性保育者と子どもの発達」月刊『保育情報』No.246、1997年、p.31-38
- 6 文部科学省『幼稚園教育要領』1998年
- 7 高見令英、桐原宏行、徳田克己、横山範子、横山さつき「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」『桐花教育研究所紀要』7、1994年、p.19-23
- 8 桐原宏行、高見令英、徳田克己、横山範子「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」『桐花教育研究所紀要』7、1994年、p.25-28
- 9 田中昭夫「保育者の蓄積的疲労徴候を過重にする要因・軽減する要因」『保育学研究』第40巻第2号、2002年、p.24-30
- 10 日本私立短期大学協会『平成16年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査報告書』2005年
- 11 岩立京子、樟本千里、福田真奈「幼稚園教諭および保育所保育士のキャリア形成(1) —保育者の保育実践における経験内容およびその経験年数による差について—」『東京学芸大学紀要』I部門49、1998年、p.215-220
- 12 西坂小百合「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、保育効力感の影響」『教育心理学研究』50、2002年、p.283-290
- 13 福岡県女性総合センターあすばる『大卒女性の就業の現状と意識に関する調査研究』2002年
- 14 財団法人福岡県女性財団『大卒女性の就業継続に関する事例調査』2003年
- 15 福岡県生活労働部男女共同参画推進課『男女共同参画社会に向けた意識調査』2005年
- 16 文部科学省『学校教員統計調査報告書』2013年
- 17 文部科学省 初等中等教育局幼児教育課「幼稚園の人材確保事業概要」2017年
- 18 文部科学省 初等中等教育局幼児教育課「平成28年度幼児教育実態調査」2017年