

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 ——

原 田 康 子（和泉短期大学）

I 研究の目的

保育者養成短期大学を卒業して、保育職に就く者は大変多い。卒業生の職場における意識と就職動向を卒業年度別、職種別に整理し歴史的、社会構造的変化をとらえることは、後輩に重要な教育的資料を提示してくれるものと考ええる。

そこで、過去10年間に遡って、職場における意識と就職動向、そして退職の要因を明らかにする目的で卒業生達にアンケートの協力を求め、昨年本学会において、保育職に就いた者の勤務継続状況について報告した。

今回は、勤務の継続についての意識と保育職を退職した者の退職理由、結婚退職の慣例の有無について報告する。

II 方法（郵送によるアンケート調査）

①対象：I 短期大学の1983年度卒業生（1984年3月卒業・卒業後10年目）から、1992年度卒業生（1993年3月卒業・卒業後1年未満）までの卒業生803人。回収率は30%（240人）であった。

②調査時期と内容：1993年8月上旬に、質問紙を卒業生に郵送し、1ヶ月後までに返送してもらう。回答は記名式で、記入法は選択式と記述部分を多く含み、B4版で4枚。内容は、①就職決定までの意識、②卒業時から現在までの就職動向、③現在の仕事に対する満足度、④退職経験者の退職理由と結婚退職の慣例の有無等について。

III 結果と考察

1. 卒業時における勤務の継続についての意識

全体としては勤務の継続についての意識は、表1に

表1 卒業時の職種別、勤務の継続についての意識

	福祉施設	保育所	幼稚園	一般企業	N(%)
					計
ア生涯ずっと	8(33)	25(27)	10(12)	3(9)	46(19)
イ結婚まで	5(21)	32(34)	54(63)	11(33)	102(43)
ウ出産まで	3(13)	14(15)	7(8)	3(9)	27(11)
エわからない	5(21)	20(22)	15(17)	12(36)	52(22)
オその他	3(13)	2(2)		4(12)	9(4)
計	24(100)	93(100)	86(100)	33(100)	236(100)

示したように、結婚するまでが102人（43%）と一番多く、出産までの27人（11%）と合わせて54%となり、生涯の仕事としてずっと続けたいと考えている46人（19%）と比べて、卒業生が、仕事より結婚を重視する傾向が明らかに示されている。これは一般の女性労働者に特有な仕事中断理由とも一致する。

職種別にみると、結婚するまでと答えた者は幼稚園に就職の決まった者が一番高く、実に63%であり、保育所と一般企業は、34%と33%で幼稚園の二分の一である。

一方、生涯の仕事として継続を望む者は保育所以外の福祉施設と保育所に就職する者に多く3割あり、幼稚園と一般企業に就職する者では1割と少ない。また、一般企業就職者の特徴として、わからないと答えた者が36%と高い。

2. 最初に勤務した職場に対する第一印象

最初に勤務した職場に対する第一印象について短大時代に描いたイメージと比べて、どうであったかを調査した。

どの職種においても同じく、3割の者が大変良い第一印象をもっていた。他方、大変悪い第一印象をもった者も、保育所以外の福祉施設で13%、保育所で17%、一般企業で24%あり、幼稚園では、29%と3割近くいる。

良い第一印象として複数の者があげたのは多い順に、①「先生同志の仲が良く、明るい感じだった」（9人）、②「園長の人柄が、心が広く暖かである」（6人）、「小人数制で一人一人の子どもと接することができ、家庭的である」（6人）、「担任の個性を尊重し、のびのび仕事ができる」（6人）、「人間関係に上下関係がない」（6人）、③「園全体の雰囲気明るく、あたたかい」（5人）等であった。

また、悪い第一印象としては、①「職員間でのほろいあいじめがあり、人間関係が悪い」（7人）、②「園長と職員の関係がギクシャクしていて、職員が冷たかった」（3人）、「経営者の教育に対する姿勢が悪く驚いた」（3人）、「子どもとかかわること以外の仕事が多く、プライベートの時間がもてない」（3人）、③園長と主任との保育方針の違いがみられる」（2人）、「理想と現実とのギャップがあった」（2

人)等が記述された。

3. 保育職を退職した者の退職理由

勤務をやめた経験のある者(102人)の退職理由を退職した勤務先の職種別に示したのが表2である。

「その他」の項を除いて職種別に、最も多い理由に下線をつけたが、それぞれ、保育所以外の福祉施設では、「仕事を続けることに周囲の理解が得られない」、保育所と幼稚園では、「管理者または先輩との関係が悪い」、一般企業では、「仕事に情熱が持てなくなった」であった。

結婚を契機に退職した者の中には、結婚したら退職することが慣例となっている職場もある。また、結婚後におこる出産や子育て、家事労働の負担という結婚に伴う身体的、環境的变化が要因になる場合(ア+イ+ウ)が保育所以外の福祉施設で25%、保育所で31%、幼稚園で33%、一般企業で30%とほぼ三割ある。

また、「仕事を続けることに周囲の理解がない」(エ)が保育所以外の福祉施設で38%あった。

次に多いのは、「管理者または先輩との関係がうまくいかない」や「同僚との関係がうまくいかない」といった人間関係が要因になっている場合(キ+ク)である。幼稚園が一番多く28%であり、保育所以外の福祉施設(25%)、保育所(19%)、一般企業(12%)となる。

また、「働く時間が長すぎる」ことや「賃金が労働にくらべて安い」といった労働条件が要因になっており、幼稚園で18%、保育所で8%の者が退職要因としてあげている。中には過労や人間関係のストレスにより健康を害した者もいる。

さらに、こうしたいくつかの条件の重なった職場環境の中で、「仕事に情熱が持てなくなって」退職する者もいる。短大で身につけた資格が生かせない一般企業の場合は、24%がこの理由である。次に保育所が14%、幼稚園が8%ある。

「その他」に入る理由の中には、不景気な経済状況に伴う、「一般企業での業務不振による人員削減」や少子化の社会状況に伴う、「幼稚園の休園、閉園、廃園」により退職を余儀無くされた者も4人いる。

また、「夫と休日が一致しない」、「夫の時間が不規則」、「夫と同じ職場だっ

た」、「夫の勤務地が変わった」等の夫との結婚生活を維持するために妻が職場を去る例や「母の店の手伝いをする」、「祖母の看病をする」、「結婚した相手の自営業を手伝う」、「親元の地方へ戻って仕事をしなければならない」等の家族の一員としての役割の都合で職場を去る例が含まれる。

4. 結婚退職の慣例の有無

結婚をすることが即、退職を意味するという職場は日本においてまだかなりあるといえる。男性にこうした慣例が通用しないことは当然であるが、女性労働者にはこうした慣例が無言の圧力でかけられてきていることも事実である。

現在、勤務している者に結婚退職の慣例の有無を問うて、職種別にまとめたのが表3である。こうした慣例の有る割合は保育所以外の福祉施設で65%、幼稚園49%、一般企業48%、保育所は平均より11%少なく33%であった。平均して44%という、半数に近い職場で結婚と同時に仕事を断念してやめていかねばならない現状がある。

女性が働き続けようとする場合、正面から必ずぶつかる女性に共通の障壁であり、特に明文化したのではなく慣習の形で不文律化していることは、また隠れた問題といえる。

仕事と子育ての両立支援体制の充実をはかり、自立した女性を育み、熟練した保育者と後輩指導のできる女性指導者が多く生まれることが望まれる。

表2 勤務をやめた経験のある者による退職理由

	N(%)				
	福祉施設	保育所	幼稚園	一般企業	計
ア 結婚退職		5 (14)	6 (15)	3 (18)	14 (14)
イ 出産・子育て	2 (25)	5 (14)	3 (8)	1 (6)	11 (11)
ウ 家事・育児と仕事の両立無理		1 (3)	4 (10)	1 (6)	6 (6)
エ 仕事を続けることに周囲の理解なし	3 (38)	2 (5)			5 (5)
オ 働く時間が長すぎる		2 (5)	5 (13)		7 (7)
カ 賃金が安い		1 (3)	2 (5)		3 (3)
キ 管理者または先輩との関係が悪い	2 (25)	7 (19)	10 (25)	1 (6)	20 (20)
ク 同僚との関係がうまくいかない			1 (3)	1 (6)	2 (2)
ケ 仕事に情熱が持てなくなった		5 (14)	3 (8)	4 (24)	12 (12)
コ その他	1 (13)	9 (24)	6 (15)	6 (35)	22 (22)
計	8 (100)	37 (100)	40 (100)	17 (100)	102 (100)

表3 結婚退職の慣例の有無

	N(%)				
	福祉施設	保育所	幼稚園	一般企業	計
結婚退職の慣例 有	11 (65)	23 (33)	25 (49)	11 (48)	70 (44)
” 無	6 (35)	46 (67)	26 (51)	12 (52)	90 (56)
計	17 (100)	69 (100)	51 (100)	23 (100)	160 (100)