

# 保育現場の労働環境 と保育者の負担感

東京大学大学院教育学研究科附属  
発達保育実践政策学センター  
特任助教 高橋翠

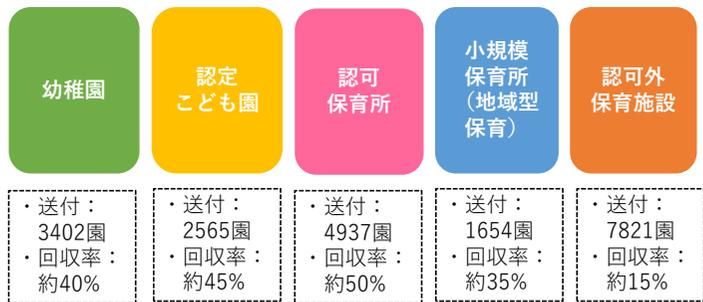
## 本発表の目的

- 他者のワーク・ライフ・バランス (WLB) を支える保育者自身のWLBは？
- 発達保育実践政策学センターが昨年度末に実施した『**全国保育・幼児教育大規模調査**』のうち、労働環境や職務負担感に関わる結果を紹介し、保育者のWLBの実態や課題を考察する

保育者がWLBを保ちながら働き続けられる職場、それを実現するための制度・政策のあり方とは？

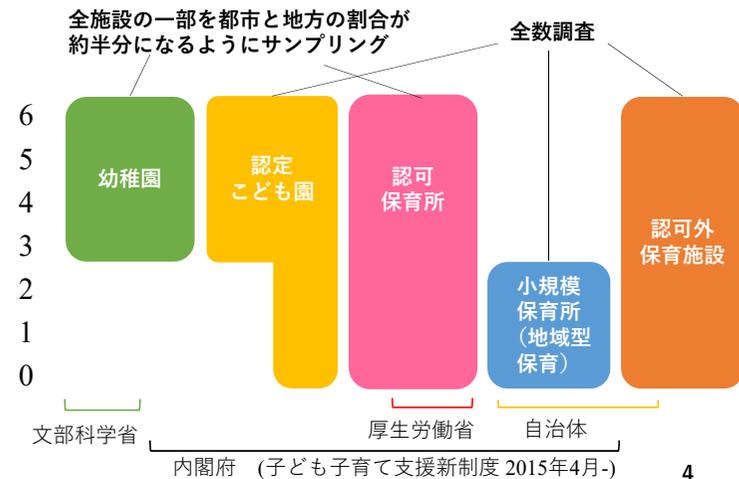
### □ 全国保育・幼児教育施設大規模調査の概要

- 目的：全国の保育・幼児教育施設における労働の実態や、保育・幼児教育の質のあり方を明らかにする
- 対象：各施設の園長、主任、担任（1・3・5歳児クラス担任）に回答を求めた



7100超施設、30,700名が回答

### □ 日本の保育・幼児教育システムと調査対象



## 本調査を参照する理由

- 全国規模で保育労働者の状態を精査した調査はない (垣内ほか, 2015)
- 「全国保育・幼児教育施設調査」
  - 全国的に、かつ多様な施設に対して実施
  - 設置・運営主体や都市区分による比較も可能
  - 1つの園から複数のインフォーマントを得ている  
→施設形態や運営主体、職位等による差異も含めた総合的・多角的な解析が可能
  - 施設や地域の実情に応じた有効な施策への示唆

※調査の強みと弱みの概要については、2016年度発達保育実践政策学センター主催公開シンポジウム資料(“調査概要” 野澤, 2016) 参照  
<http://www.cedep.p.u-tokyo.ac.jp/cms/?wpdmdl=4392>

5

## 本発表で扱うもの

### ① 離職

- 個人にとって：現在のWork（賃労働）を失うこと
- 園にとって：更なる人手不足と職務負担増につながる
  - 離職者が多い理由（厚生労働省, “保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて”, 2014年8月）
    1. 潜在保育士の問題  
(保育士資格を取得しても保育者にならない者が約5割)
    2. 早期離職の問題

☆離職の実態とそれを抑制する要因を検討

### ② 職務負担感

- 保育者自身が何にどのくらい負担を感じているか、それが体調や勤続意欲（職務満足感）、そして子どもへのかかわりにどのような影響を与えているか
- ☆保育者の職務負担に関わる実態

6

## ① 離職

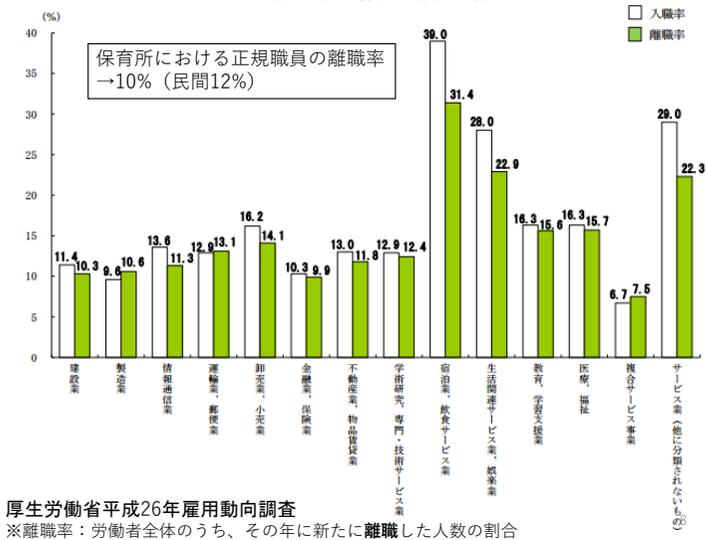
- 常勤保育士の離職率は全体10%（民間12%）であり、他業種平均15.5%（女性18.5%）と比べて高いわけではない（厚生労働省平成26年雇用動向調査、厚生労働省平成25年社会福祉施設等調査）

※非正規雇用者の割合が高いため（e.g. 埼玉県保育問題協議会, 2009；全国保育協議会, 2008）、実際は統計値以上に職員の入替わりが頻繁である可能性がある。非正規雇用割合については資料参照。

- 保育士の平均勤続年数は他業種平均より短い（男性で極端に短い）が、看護師とは同程度で、介護系職種よりは長くなっている（平成24年賃金構造基本統計調査）
  - 保育士の平均年齢が非常に低い（平成24年賃金構造基本統計調査）
- 離職者の大多数は専門課程を経て最初あるいは次の保育所に就職して数年の『若年』早期離職者であり、常勤保育士という形では現場に戻っていない

7

図5 産業別入職率・離職率（平成26年）



## 保育者の平均年齢と勤続年数

	男女計				男				女			
	構成比	平均年齢	勤続年数	きまってもとに支給する現金給付額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまってもとに支給する現金給付額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまってもとに支給する現金給付額
全職種	100.0%	42.1歳	12.1年	329.6千円	67.2%	42.9歳	13.5年	365.7千円	32.8%	40.6歳	9.3年	253.6千円
<b>保育士</b>	<b>100.0%</b>	<b>34.8歳</b>	<b>7.6年</b>	<b>216.1千円</b>	<b>6.8%</b>	<b>31.4歳</b>	<b>6.3年</b>	<b>239.4千円</b>	<b>93.4%</b>	<b>35.1歳</b>	<b>7.7年</b>	<b>214.4千円</b>
幼稚園教諭	100.0%	32.4歳	7.8年	231.4千円	3.7%	40.9歳	11.5年	326.7千円	96.3%	32.1歳	7.7年	227.7千円
看護師	100.0%	38.9歳	7.7年	329.0千円	10.0%	36.3歳	6.8年	329.7千円	90.0%	39.2歳	7.8年	329.0千円
福祉施設介護員	100.0%	39.5歳	5.7年	219.7千円	33.6%	36.2歳	5.4年	233.4千円	66.4%	41.2歳	5.9年	212.8千円
ホームヘルパー	100.0%	44.7歳	5.6年	220.7千円	24.8%	39.0歳	4.1年	229.9千円	75.2%	46.6歳	6.1年	217.7千円

(注) きまってもとに支給する現金給付額→労働契約又は労働関係のほかに定められている支給額を、雇用方法によって区分して支給される現金給付額に上、手取額でなく、税込み額である。現金給付額には、基本給、職務手当、経費手当、退職手当が含まれ、特別手当、休日出勤等給付額も含まれる。

(資料出所)平成26年賃金構造基本統計調査

- 勤続年数は他の女性比率の高い職種に比べて長い(全職種比では短い)、従事者の平均年齢が低い  
→若年層で離職率が高い
- 男性保育士の平均年齢が極端に若い→他業種への転職

9

## 早期離職者の実態

保育所保育士の経験年数(常勤のみ)

厚生労働省平成25年社会福祉施設等調査

	2年未満	2～4年未満	4～6年未満	6～8年未満	8～10年未満	10～12年未満	12～14年未満	14年以上	不詳	総数
全体	47,392人	43,205人	36,934人	28,773人	23,036人	20,049人	18,248人	88,361人	11,148人	317,146人
うち公営	12,136人	12,439人	11,049人	8,794人	7,834人	7,380人	7,368人	48,731人	4,840人	120,571人
うち私営	35,256人	30,766人	25,885人	19,979人	15,202人	12,669人	10,880人	39,630人	6,308人	196,575人
全体	14.9%	13.6%	11.6%	9.1%	7.3%	6.3%	5.8%	27.9%	3.5%	100.0%
うち公営	10.1%	10.3%	9.2%	7.3%	6.5%	6.1%	6.1%	40.4%	4.0%	100.0%
うち私営	17.9%	15.7%	13.2%	10.2%	7.7%	6.4%	5.5%	20.2%	3.2%	100.0%

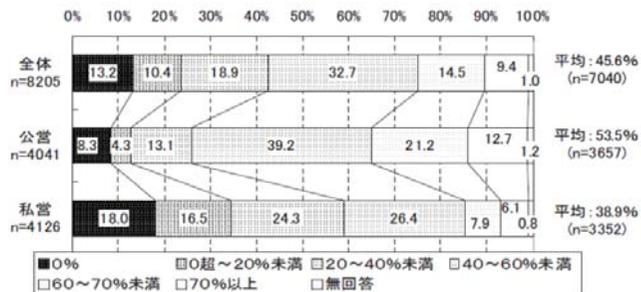
ここまでで約50%

ここまでで約75%

離職者のうち約半数が経験年数7年以下であり、14年以下まで含めると4分の3(平成25年社会福祉施設等調査)

10

## 非正規雇用保育士の割合



「全国の保育所実態調査報告書 2011」(平成24年9月)  
社会福祉法人 全国社会福祉協議会 全国保育協議会

11

## ① 離職

- 若い保育者はなぜ保育者を辞めるのか?
- 専門養成機関を卒業してから～10年程度  
→家庭をもつ・持つことを考える時期

保育者のWLBの問題が離職行動に影響している可能性

- WLBの問題を考える際には両者の“釣り合い関係”だけでなく、各々の有無や質も問うべき (高橋美保, 2016年10月12日)

※センターウェブサイト  
「2016年度第17回 発達保育実践政策学セミナーのご報告」参照

領域	状態		
Work(賃労働)	あり・質が高い	あり・質が低い	ない
Life(家庭)	あり・質が高い	あり・質が低い	ない

狭義のWLB(一定以上の質の賃労働が成り立っている場合に、家庭領域の質を高めようという試み) 12

- **Work（賃労働）とLife（家庭）** 各々の有無と質も含めて**保育者のWLBの問題を考える**
- 保育現場：低賃金・長時間労働・未払労働と持ち帰り仕事・重い労働負担と健康問題、慢性化する人手不足といった労働問題（垣内ほか, 2015）

領域	状態		
Work(賃労働)	あり・質が高い	あり・質が低い	ない
Life(家庭)	あり・質が高い	あり・質が低い	ない

- ① 家庭を維持するには収入が不足→**他業種への転職**
- ② 日本における根強い性別役割分業観（牧野, 2014）  
→**結婚・出産・育児による離職**（と非正規雇用化）  
→保育は女性のライフサイクルの影響が強い職種（森本 他, 2008）  
→産休育休等の取りにくさも離職に影響している可能性

労働環境の問題→①②の理由から保育職からの早期離脱<sup>13</sup>

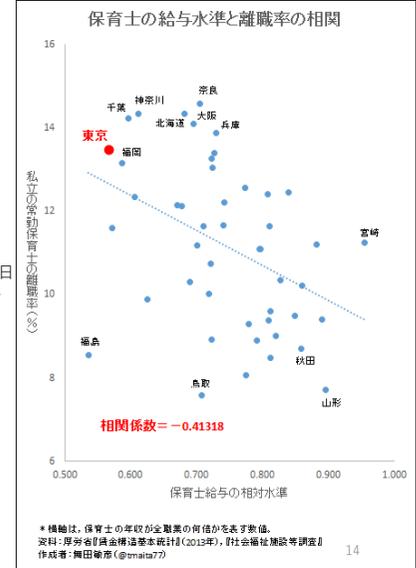
## 参考資料： 離職と待遇

右図) 他業種と比較した際の給与水準と離職率（私立の保育所）

舞田敏彦, 「データえっせい」2016年3月19日  
[http://tmaita77.blogspot.jp/2016/03/blog-post\\_19.html](http://tmaita77.blogspot.jp/2016/03/blog-post_19.html) より

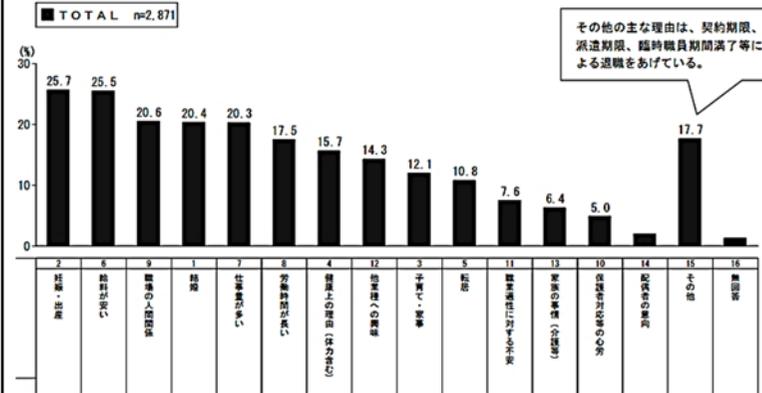
- 保育士資格を持ちながら保育所に勤務しない理由  
→「賃金が希望と合わない（47.5%）」が1位

厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」（平成25年）



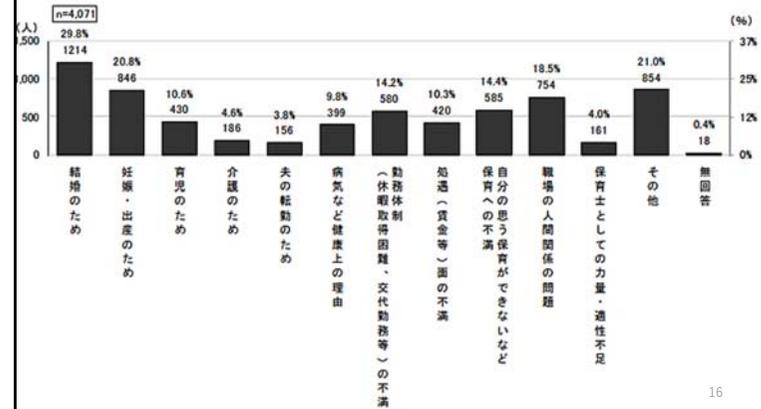
## 参考資料（東京都保育士実態調査, 平成25年度実施）

問16-2 保育士退職理由【過去保育士就業経験有】（複数回答）

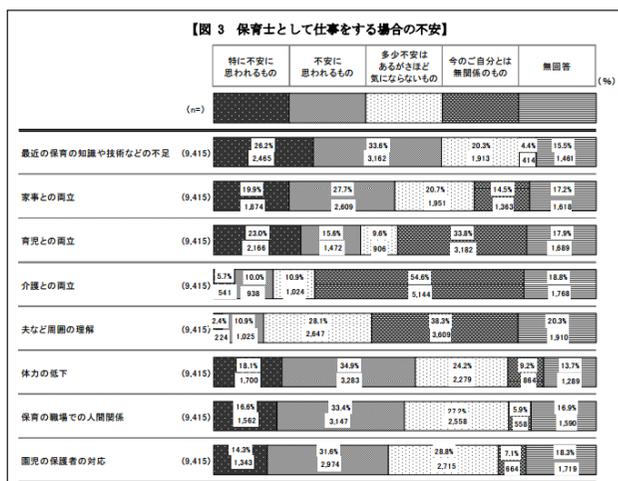


## 参考資料（平成26年度神奈川県保育士実態調査）

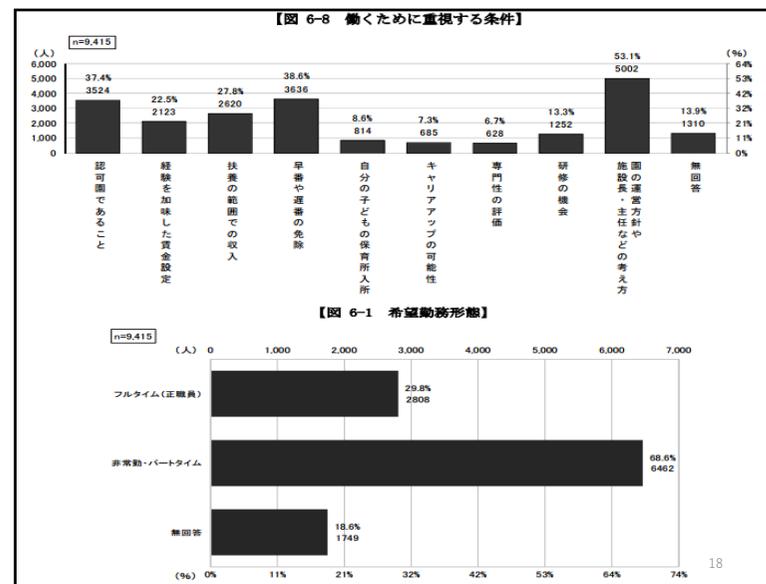
【図 4-3 中途退職の理由】



## 参考資料 (出典は前頁と同じ、次ページも同様)



17



18

## ① 離職

### 全国保育・幼児教育施設調査

#### ● 全国保育・幼児教育施設における離職の実態

- 雇用者の総数に対する離職者の割合
- 離職の理由

#### ● 離職を抑制する要因

- 特別休暇（産休・育休・介護休暇）の取りやすさ
  - 代替要員未配置率
  - 特別休暇取得者の数
- 園長のリーダーシップ

→ 施設形態や運営主体による違いも把握

19

## ① 離職：園長票の項目を使用

※新制度施行以降の新規施設である小規模保育所は対象外

### 1. 離職割合…定年を除く過去3年間の退職者が全保育者（職員規模）に占める割合

e 過去3年間（2012年度～2014年度）の、保育士における退職者（定年を除く）の人数をご記入ください。

( ) 人

b 貴園の保育士の雇用状況についておたずねします。

① 保育経験年数について、下の欄にあてはまる数字をご記入ください。

※加配保育士や臨時職員も含んだ人数をお答えください。経験年数は、他園での勤務経験も含む保育経験年数の合計としてお答えください。

※人数は、おおよその数で結構です。

1年未満	( ) 人
1年以上3年未満	( ) 人
3年以上10年未満	( ) 人
10年以上20年未満	( ) 人
20年以上	( ) 人

ここの合計人数  
= 雇用している保育者の数  
(職員規模)

20

項目	施設形態	平均値	SD	園数
雇用者数	認可外保育施設	8.59	5.84	837
	認可保育所	18.78	8.51	2035
	認定こども園	21.11	10.15	795
	幼稚園	9.87	6.30	1092
	総和	15.33	9.42	4759
過去三年間における退職者数	認可外保育施設	2.94	3.83	837
	認可保育所	1.53	2.47	2035
	認定こども園	4.05	3.69	795
	幼稚園	2.50	2.82	1092
	総和	2.42	3.18	4759
保育者数（職員規模）に対する過去三年間の離職者の割合	認可外保育施設	<b>0.33</b>	0.44	1264
	認可保育所	<b>0.09</b>	0.19	2409
	認定こども園	<b>0.22</b>	0.33	953
	幼稚園	<b>0.25</b>	0.28	1351
	総和	<b>0.20</b>	0.32	5977

保育者数（職員規模）に対する、定年を除く過去3年間の退職者の割合

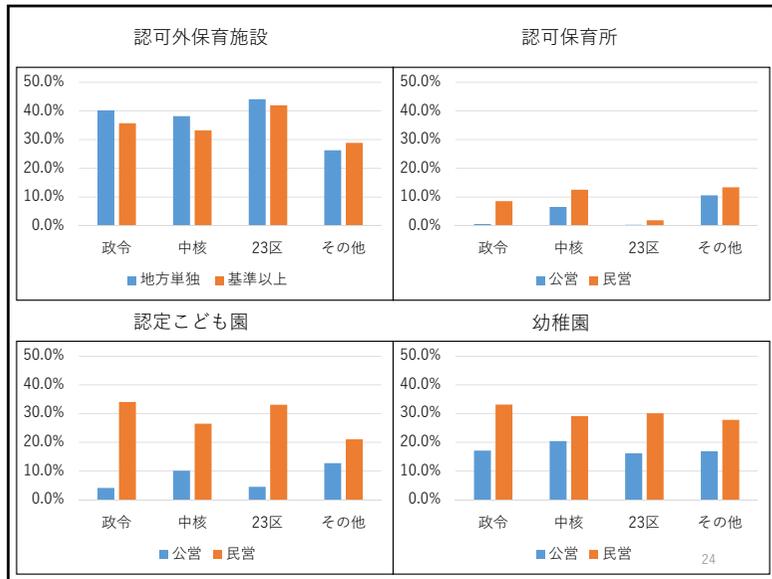
施設形態	種別	平均値	標準偏差	施設数	二群の差
認可外保育施設	地方単独	<b>0.37</b>	0.51	463	P=.060
	基準以上	<b>0.32</b>	0.38	569	
認可保育所	公営	<b>0.07</b>	0.16	1062	P<.001
	民営	<b>0.11</b>	0.21	1319	
認定こども園	公営	<b>0.11</b>	0.14	181	P<.001
	民営	<b>0.24</b>	0.35	746	
幼稚園	国公立	<b>0.17</b>	0.27	517	P<.001
	私立	<b>0.30</b>	0.27	810	

※基準以上：指導監督基準を満たす旨の証明書を交付されている認可外保育施設

保育者数（職員規模）に対する、定年を除く過去3年間の退職者の割合  
【都市区分と施設形態による比較・詳細】

都市区分	種別	認可外	認可	こども園	幼稚園
政令指定都市	地方単独/公営/公営/公立	40.2%	0.6%	4.1%	17.1%
	基準以上/民営/民営/私立	35.7%	8.6%	34.0%	33.2%
中核市	地方単独/公営/公営/公立	38.2%	6.5%	10.1%	20.4%
	基準以上/民営/民営/私立	33.3%	12.5%	26.5%	29.1%
東京23区	地方単独/公営/公営/公立	<b>44.1%</b>	<b>0.3%</b>	4.5%	16.2%
	基準以上/民営/民営/私立	42.0%	1.9%	33.1%	30.1%
その他市町村	地方単独/公営/公営/公立	26.3%	10.6%	12.7%	16.9%
	基準以上/民営/民営/私立	28.9%	13.4%	21.0%	27.9%

※基準以上：指導監督基準を満たす旨の証明書を交付されている認可外保育施設



## ①離職：離職率

- 認可外保育施設では離職率が非常に高く、都市部で顕著  
→認可保育所への転職が活発？
- 認可保育所は全国的に他施設に比べ離職者が少ない状態であり、東京23区でその傾向が顕著  
→新設園が多いため？（ただし地方単独保育事業）
- 認定こども園と幼稚園では公私の差が大きく、民間・私立の施設において離職率が高い  
民営認可保育所よりも公立幼稚園で離職率が高い  
→労働環境や待遇以外の要因が離職行動に影響を与えている可能性

25

## ①離職：園長票の項目を使用

### 2. 離職理由

…過去3年間で退職者がいた場合、理由としてあてはまるもの全てに○をつけてもらった

eでお答えいただいた方の、退職の理由について、下記のうちあてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1) 結婚 2) 妊娠・出産 3) 不妊治療 4) 育児 5) 介護 6) 転居  
7) 疾病や体調不良 8) メンタルヘルスの問題 9) 他業種への転職  
10) 同業他施設への転職 11) 待遇上の不満 12) 保育方針の不一致  
13) 契約期間の終了 14) 仕事の責任の重さ 15) 将来への展望が見えない  
16) 職場の人間関係 17) その他 ( )

→「あてはまる」が選択された割合(%)を算出、施設形態等による比較

25

## 離職の理由

過去3年間に定年以外の離職者がいた場合、そのうち少なくとも1名が下記いずれかの理由にあてはまった割合

全体%順↓	全体	認可外保育施設			認可保育所			認定こども園			幼稚園		
		施設間差	全体	地方単独	基準以上	全体	公営	民営	全体	公営	民営	全体	国公立
結婚	38%***	26%	28%	26%	28%	19%	34%	51%	24%	55%	58%	24%	68%
他業種への転職	25%**	26%	24%	28%	23%	14%	29%	29%	17%	30%	24%	13%	27%
転居	19%***	23%	26%	24%	20%	11%	26%	22%	14%	24%	13%	9%	14%
妊娠・出産	18%***	24%	23%	27%	12%	10%	13%	22%	16%	24%	25%	13%	28%
疾病・体調不良	18%***	24%	30%	20%	16%	11%	19%	21%	20%	22%	14%	14%	14%
同業他施設への転職	18%***	30%	37%	26%	11%	7%	14%	25%	20%	26%	17%	15%	18%
メンタルヘルス問題	14%***	12%	16%	10%	17%	10%	22%	13%	6%	15%	12%	15%	12%
介護	14%***	14%	15%	16%	17%	11%	21%	12%	20%	10%	8%	16%	6%
その他	13%***	11%	12%	11%	17%	30%	8%	11%	17%	10%	9%	13%	8%
契約期間の終了	13%***	13%	15%	12%	12%	7%	15%	19%	14%	21%	10%	16%	8%
育児	10% <sup>n.s</sup>	9%	8%	10%	11%	11%	11%	11%	10%	11%	9%	12%	8%
職場の人間関係	10%***	14%	17%	11%	8%	7%	9%	12%	3%	14%	9%	5%	10%
保育方針の不一致	8%***	7%	9%	7%	12%	6%	16%	5%	1%	6%	2%	0%	2%
仕事の責任の重さ	7%***	7%	7%	8%	4%	4%	5%	11%	2%	2%	7%	8%	7%
不妊治療	5%***	2%	3%	2%	8%	7%	8%	3%	2%	3%	3%	3%	3%
待遇上の不満	5%***	12%	13%	10%	3%	1%	4%	5%	2%	6%	2%	2%	2%
将来展望見えない	4%***	4%	3%	3%	7%	3%	10%	2%	2%	2%	1%	1%	2%

※「公営」は公設公営、「民営」は公設民営、民設民営

27

## 離職の理由（転居以外、上から）

- 結婚…認可外保育施設以外で最も多く選択されていた認定こども園・幼稚園で割合が非常に多い
  - 他業種への転職…民営・私立の施設で全体として多い
  - 妊娠出産…認可外保育施設で多く、民営のこども園と私立幼稚園で多い
  - 疾病・体調不良…地方単独事業の認可外保育施設が他に比べて非常に多い
  - 同業他施設への転職…認可外保育施設、民営認定こども園で多い
  - メンタルヘルスの問題…民営認可保育所で多い
- ※育児は全体で11位であり、施設間の有意差もなかった施設内の運営主体・形態の違いも有意ではなかった  
→育児との両立が問題になる前に辞めている

28

## 離職を抑制する要因

### 1. 保育者が特別休暇を取得した際、代替要員をどのくらい配置していないか(代替要員未配置程度)

d 保育士が産前・育児休暇、介護休暇等の特別休暇を取得する場合、どの程度、代替要員を配置していますか。下の1)～5)までのうち、もっともあてはまると思う数字1つに○をつけてください。

- 1) おおよそ100% (例. 休暇取得者4名の場合、代替要員4名)
- 2) おおよそ75% (例. 休暇取得者4名の場合、代替要員3名)
- 3) おおよそ50% (例. 休暇取得者4名の場合、代替要員2名)
- 4) おおよそ25% (例. 休暇取得者4名の場合、代替要員1名)
- 5) おおよそ0% (例. 休暇取得者4名の場合、代替要員0名)

→5に近づくほど、特別休暇を取得した保育者の代替要員を配置していない(未配置)

29

## 代替要員未配置程度

1 (100%) ~ 5 (0%)

施設形態	種別	平均値	標準偏差	園数	2群の差
		全体	2.26	1.58	
認可外保育施設	地方単独	2.10	1.51	365	P<.01
	基準以上	2.43	1.62	411	
認可保育所	全体	1.58	1.11	2035	P<.001
	公営	1.45	0.94	1001	
	民営	1.68	1.24	1248	
認定こども園	全体	1.99	1.41	795	P<.001
	公営	1.50	0.95	172	
	民営	2.09	1.48	710	
幼稚園	全体	1.77	1.35	1092	P<.001
	国公立	1.17	0.65	494	
	私立	2.21	1.55	653	

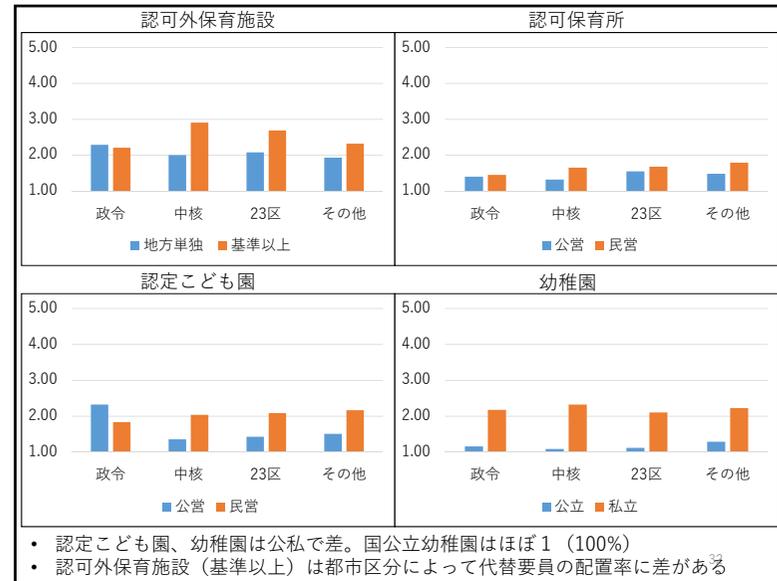
30

## 代替要員未配置程度

1 (100%) ~ 5 (0%) 【詳細】

都市区分	種別	認可外	認可	こども園	幼稚園
政令指定都市	地方単独/公営/公営/公立	2.29	1.40	2.33	1.16
	基準以上/民営/民営/私立	2.21	1.45	1.84	2.18
中核市	地方単独/公営/公営/公立	2.00	1.32	1.36	1.09
	基準以上/民営/民営/私立	2.91	1.65	2.04	2.33
東京23区	地方単独/公営/公営/公立	2.08	1.55	1.43	1.12
	基準以上/民営/民営/私立	2.69	1.68	2.09	2.11
その他市町村	地方単独/公営/公営/公立	1.93	1.48	1.51	1.29
	基準以上/民営/民営/私立	2.32	1.79	2.17	2.23

31



## 離職を抑制する要因

### 2. 特別休暇取得者数

…現在、産前・育児休暇、介護休暇等の特別休暇を取得している保育者がどのくらいいるか

現在、産前・育児休暇、介護休暇等の特別休暇を取得している保育士数を教えてください。

記入日時時点で ( ) 人

→特別休暇の取りやすさの指標として使用

33

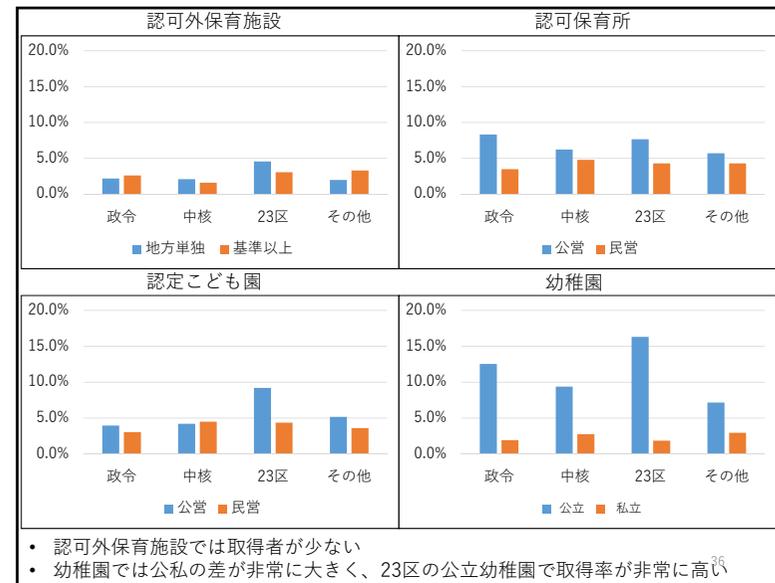
## 全保育者(職員規模)に対する特別休暇取得者の割合

施設形態	種別	平均値 (%)	標準偏差	種別間の差	園数
認可外保育施設	全体	3%	0.12		1181
	地方単独	3%	0.07	n.s	450
	基準以上	3%	0.09		533
認可保育所	全体	5%	0.10		2375
	公営	6%	0.08	P<.001	1050
	民営	4%	0.11		1297
認定こども園	全体	4%	0.08		1006
	公営	5%	0.09	P<.050	186
	民営	4%	0.08		788
幼稚園	全体	5%	0.11		1349
	公立	10%	0.15	P<.001	539
	私立	2%	0.06		789

## 全保育者(職員規模)に対する特別休暇取得者の割合【詳細】

都市区分	種別	認可外	認可	こども園	幼稚園
政令指定都市	地方単独/公営/公営/公立	2.2%	8.3%	4.0%	12.6%
	基準以上/民営/民営/私立	2.6%	3.5%	3.1%	1.9%
中核市	地方単独/公営/公営/公立	2.1%	6.2%	4.2%	9.4%
	基準以上/民営/民営/私立	1.6%	4.8%	4.5%	2.8%
東京23区	地方単独/公営/公営/公立	4.6%	7.7%	9.2%	16.3%
	基準以上/民営/民営/私立	3.1%	4.3%	4.4%	1.9%
その他市町村	地方単独/公営/公営/公立	2.0%	5.7%	5.2%	7.2%
	基準以上/民営/民営/私立	3.3%	4.3%	3.6%	3.0%

35



36

## 離職を抑制する要因

### 3. 園長の分散型リーダーシップ

…担任保育者の職務負担感の低さと関連  
(センター主催公開シンポジウム, 2016年9月17日)

※項目例は資料参照



37

## 離職を抑制する要因 (目的変数: 3年間の離職者数) 別紙参照

モデル	変数	認可外保育施設			認可保育所			認定こども園			幼稚園			
		全体	地方単独	その他	全体	公営	民営	全体	公営	民営	全体	国公立	私立	
Step1 強制 投入	雇用保育者数(職員規模)	0.48***	0.45***	0.50***	0.12***	0.07+	0.09**	0.49***	0.44***	0.47***	0.61***	0.31***	0.57***	
	代替要員未配置程度	0.10**	0.12*	0.08+	0.04+	0.10**	-0.01 <sub>n.s</sub>	0.06+	-0.01 <sub>n.s</sub>	0.03 <sub>n.s</sub>	0.07**	0.06 <sub>n.s</sub>	0.03 <sub>n.s</sub>	
	特別休暇取得中人数	0.06+	0.10+	0.00 <sub>n.s</sub>	-0.07**	-0.03 <sub>n.s</sub>	-0.02 <sub>n.s</sub>	-0.12***	-0.15*	-0.07+	-0.13***	-0.08*	-0.13***	
Step2 ステ アプ ライ ズ	園長LS_組織の運営・園の風土											-0.17***	-0.13*	-0.18***
	園長LS_専門性向上の支援					0.10***						0.08*	0.17**	
	園長LS_日々の保育実践の援助					-0.09**	-0.14***					0.07*		0.15***
	園長LS_方針・理念の明示													
	園長LS_保護者との連携													

係数がプラス：離職者を増やす／係数がマイナス：離職者を減らす

- 雇用保育者数(職員規模)…認可保育所では、保育者数(職員規模)が離職者数をあまり予測しない  
→離職者がほとんど出ない大規模園と、頻繁に離職者が出る小規模園が存在する
- 代替要員未配置程度…地方単独事業の認可外保育施設、公営認可保育所で影響がある
- 特別休暇取得者数…私立幼稚園で離職者の少なさと関連
- 園長のリーダーシップ…公立の認可保育所と国公立・私立の幼稚園では、園長先生が「組織の運営・園の風土」向上に積極的に取り組んでいるほど離職者が少ない傾向。その一方で私立幼稚園では、上記の変数を統計的に統制した場合、「日々の保育実践の援助」が離職者の多さと関連(公営認可保育所は逆のパス) 国公立幼稚園では「専門性向上の支援」の高さが離職者数を予測

38

## ①離職：まとめ

### ・離職率

- 認可外保育施設(とりわけ都市部)で高水準
- 認可保育所が公営・民営共に離職率が低い一方、認定こども園と幼稚園では私立>国公立

### ・離職理由

- 認可外保育施設では同業他施設への転職が最も多い  
また、地方単独保育事業の施設では、体調不良による離職割合も高く、労働環境の課題が伺われる  
→より条件の良い認可園への転職が頻繁に生じている可能性
- その他の施設では結婚による離職が多く、民営の認定こども園と私立幼稚園で顕著  
→家庭との両立が問題になる前に離職している

39

## ①離職：まとめ

### ・離職を抑制する要因

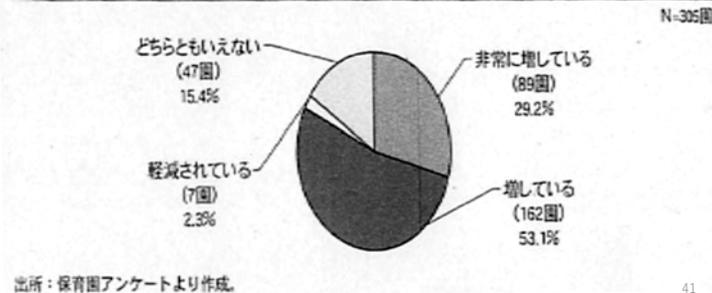
- 特別休暇取得者の割合は施設形態と運営主体で大幅な差
- 認可保育所では、民間でも職員模が離職者の数をそれほど予測しない→有効なWLB支援を行う園が多数ある
- 私立幼稚園では「特別休暇取得者の数」が離職者を減らす効果があり、園長先生のリーダーシップも効果的だった。代替要員の配置は説明力をもたなかった
  - 下位尺度「組織の運営・園の風土」には、項目「職員がやりがいを持って働き続けやすいよう支援している」が含まれていた
  - 私立幼稚園の担任の職務満足度は比較的高く(後述)、体調や負担感は他施設と同程度かやや良い(軽い)状態であった
  - 私立幼稚園では結婚による離職者が多かった  
→私立幼稚園では元々結婚・出産後は就業継続を希望しない者が多くいるが、そうした人々がロールモデルとなる同僚や、モチベーターとなる園長の存在によりキャリアプランを変化させることがある?

40

## ②職務負担感

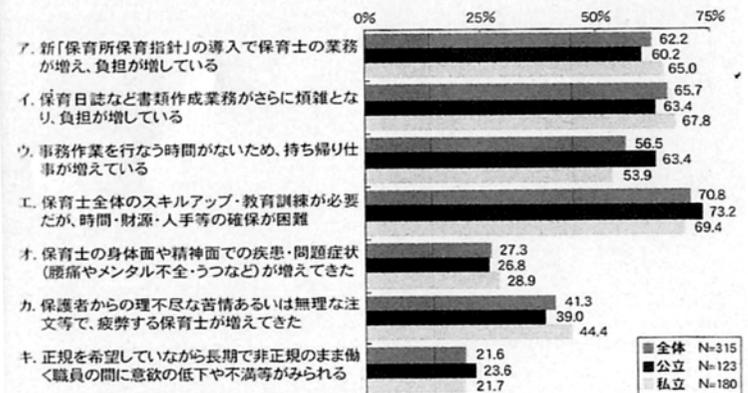
- 保育現場における労働負担の増加、疲労の蓄積、体調不良 (e.g. 川村, 2015、2010年の全道調査)

図表2-8 園長が認識する保育士の負担の増減



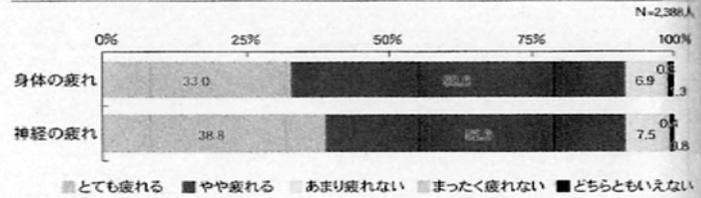
41

図表2-7 全体及び園種別に見たここ数年の職場の状況・変化 (保育士の負担と関わって)



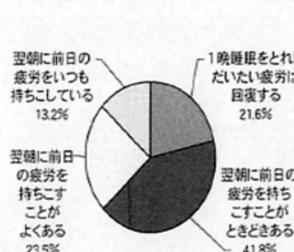
42

図表5-8 普段の仕事による身体及び神経の疲れ



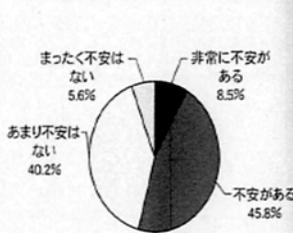
図表5-9 疲労蓄積状況

N=2,387人



図表5-10 健康や体力面での不安

N=2,371人



43

## ②職務負担感

### • 対人援助職のバーンアウト (燃え尽き症候群)

- 心身の激しい消耗 (情緒的消耗感)、援助対象との積極的な関わりの回避 (脱人格化)、仕事への意欲や達成感の低下 (個人的達成感低下) に特徴づけられる症候群

→ 「理想に燃え使命感にあふれた人を襲う病」

(ブライズ&マーフィ, 1984)

- 対人援助職の成果は見えにくいものであるため、達成感が得られにくい。そのような状況で、ひたむきで“他人を気遣う心”“利他的な奉仕的精神”をもった人が、援助対象からの絶え間ない要求と慢性的な人手不足の中で極度の消耗を経て、バーンアウトに陥っていく (久保, 2004/2008)

- 労働負荷は保育士のバーンアウト傾向を高め (e.g. 森田・植村, 2011; 宮下, 2010; 小林ほか, 2006)、バーンアウトは離職リスクを高める (e.g. Ahola et al., 2009)

44

## ②職務負担感

### 全国保育・幼児教育施設調査

#### ・担任保育者の職務負担感

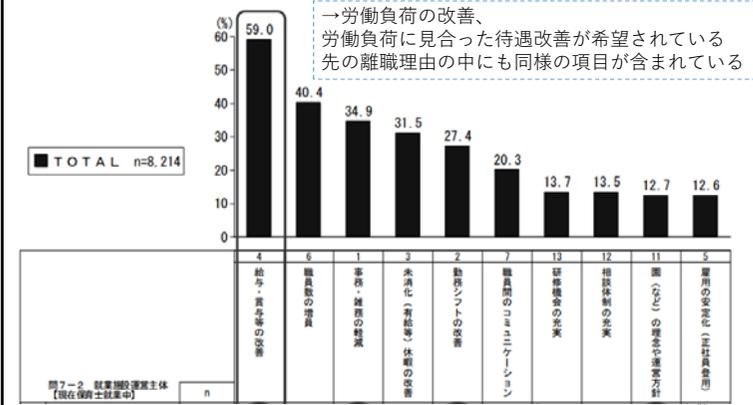
- ・職務負担感の実態
- ・職務負担感の構造

#### ・担任保育者の体調・職務満足感・かかわりの質 →職務負担感がこれらに与える影響

45

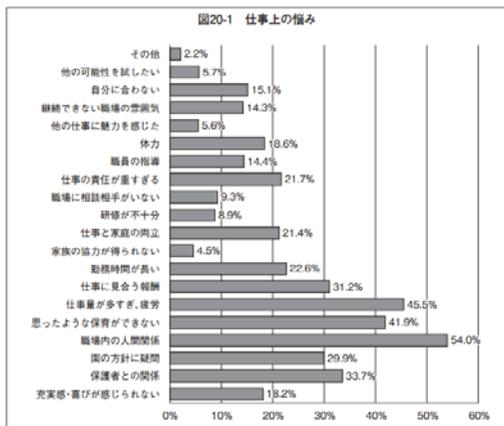
## 参考資料 (東京都保育士実態調査, 平成25年度実施)

図表Ⅱ-2-9 運営主体別の職場への改善希望点 (複数回答)



46

## 参考資料 (小川ほか, 2011; 新潟県における保育者の就労実態に関する調査)



47

## ②職務負担感

### ・担任票の項目を使用

#### 1. 職務負担感

…保育士のストレス尺度 (赤田, 2010) 等を参考に 18項目を作成

…5段階評定

5「とても負担を感じている」  
～1「まったく負担を感じていない」

※bは複数担任の場合のみ回答

※小規模保育所は cが「自分と、クラス以外の同僚との関係」

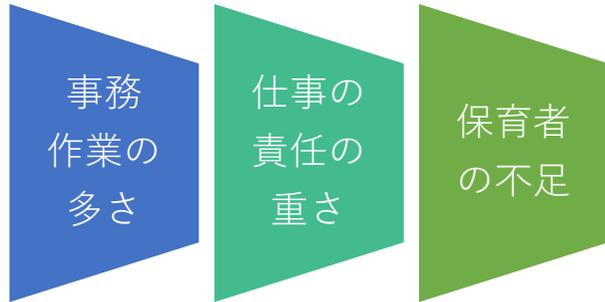
※項目oは施設形態によって 表現が異なる

a	自分以外の、他の同僚同士の関係
b	(複数担任の場合のみお答えください) 自分と、クラス内の他の同僚との関係
c	自分と、クラス以外の同僚との関係
d	自分と、園長や主任等の管理職との関係
e	自分と、保護者との関係
f	一人ひとりの子どもとの関わりを十分に持てないこと
g	気になる子どもへの対応
h	自分と保護者の、子どもに対する理解の違い
i	労働時間の長さ
j	休憩時間を十分に取れないこと
k	日常的な休憩を取りにくいこと
l	産前・育児休暇や介護休暇等の、特別休暇を取りにくいこと
m	給与が十分でないこと (時間や能力に応じていないなど)
n	事務的作業の多さ
o	保育士の不足
p	十分な素材や教材を使用できないこと
q	研修時間を十分に確保できないこと
r	仕事の責任の重さ

48

# 担任保育者の職務負担感

- ワースト3に共通して入った項目  
(いずれも5段階中3.5点以上、園長・主任・担任全て)



担任保育者には給与の低さも負担として認識されていたが、事務作業の負担・人手不足の方がより大きな負担となっていた。 49

- 1歳児クラス 5とても負担を感じている、4やや負担を感じている、3どちらともいえない、2あまり負担を感じていない、1まったく負担を感じていない

	度数	平均値	標準偏差
5位 休憩時間を十分に取れないこと	5165	3.09	1.256
4位 給与が十分でないこと	5160	3.35	1.239
3位 事務的作業の多さ	5159	3.51	1.208
2位 仕事の責任の重さ	5161	3.52	1.098
1位 保育者の不足	5155	3.58	1.22

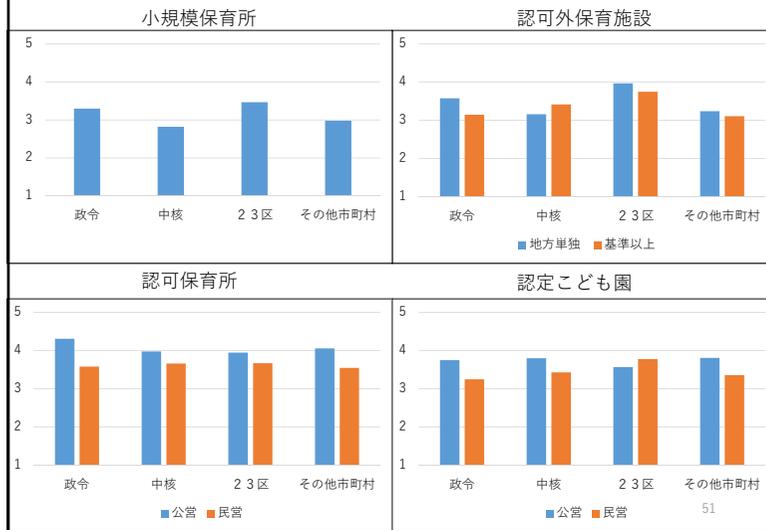
- 3歳児クラス担任の先生の負担感

	度数	平均値	標準偏差
5位 労働時間の長さ	5592	3.31	1.208
4位 給与が十分でないこと	5579	3.45	1.236
3位 保育者の不足	5585	3.55	1.208
2位 仕事の責任の重さ	5591	3.57	1.075
1位 事務的作業の多さ	5592	3.65	1.182

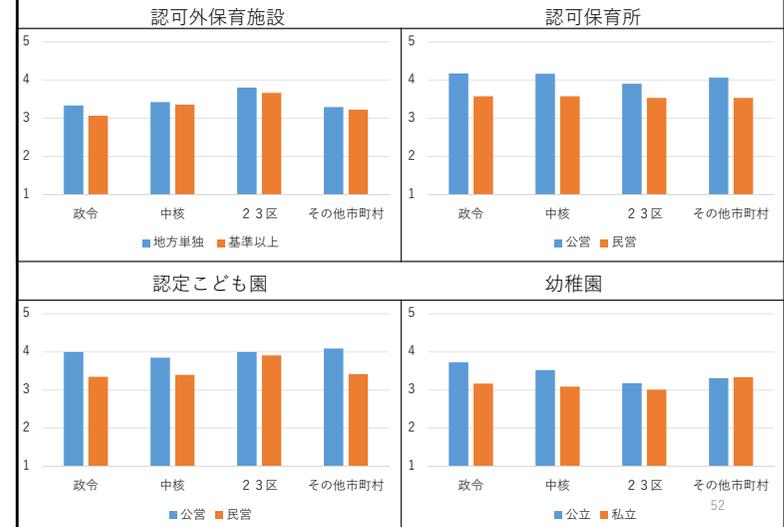
- 5歳児クラス担任の先生の負担感

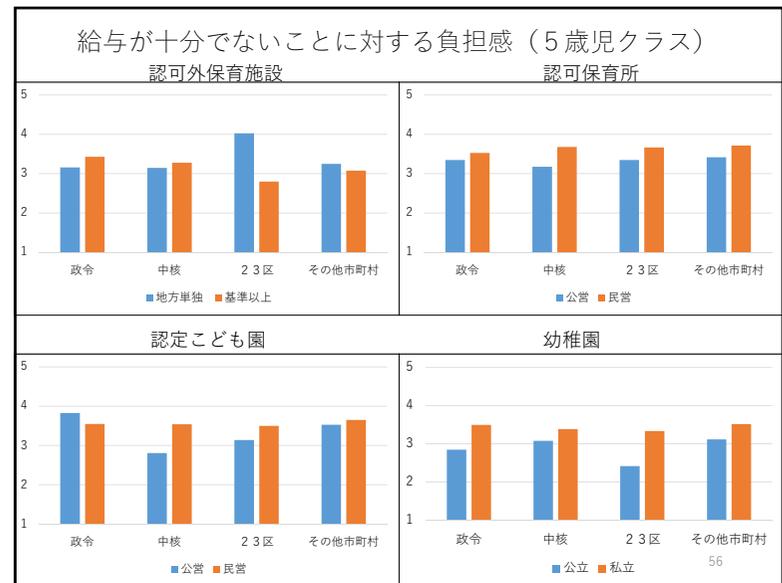
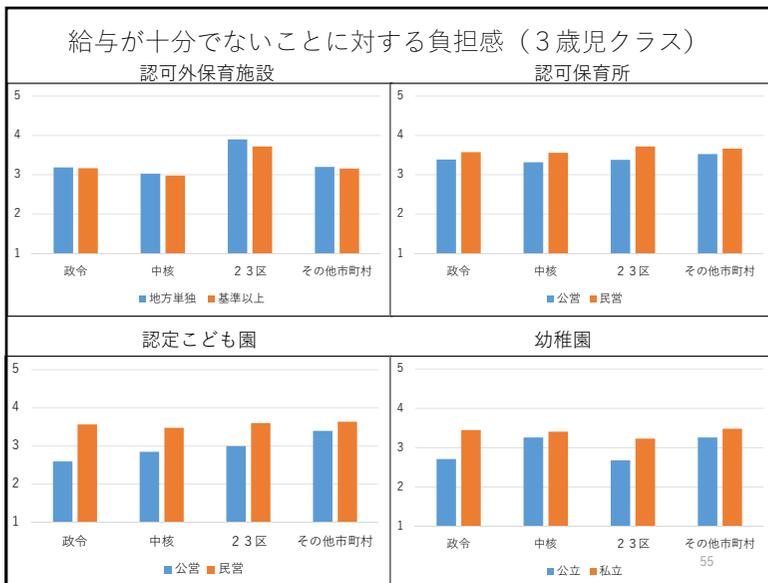
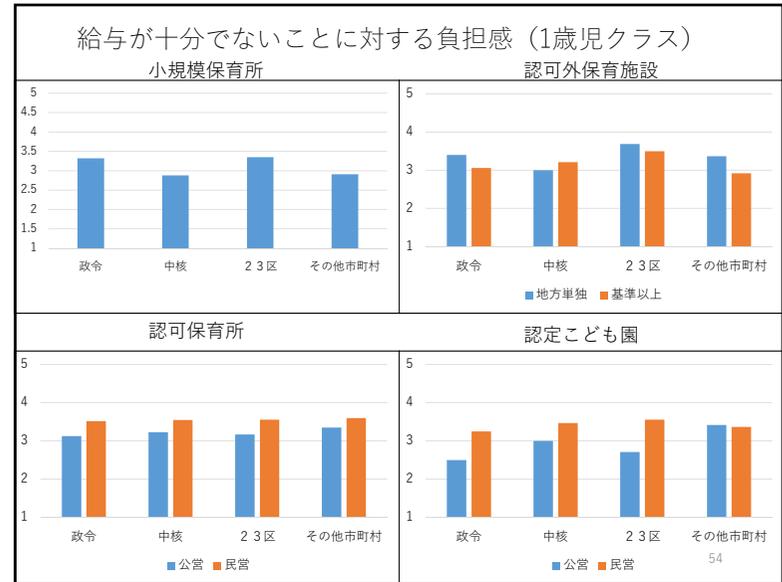
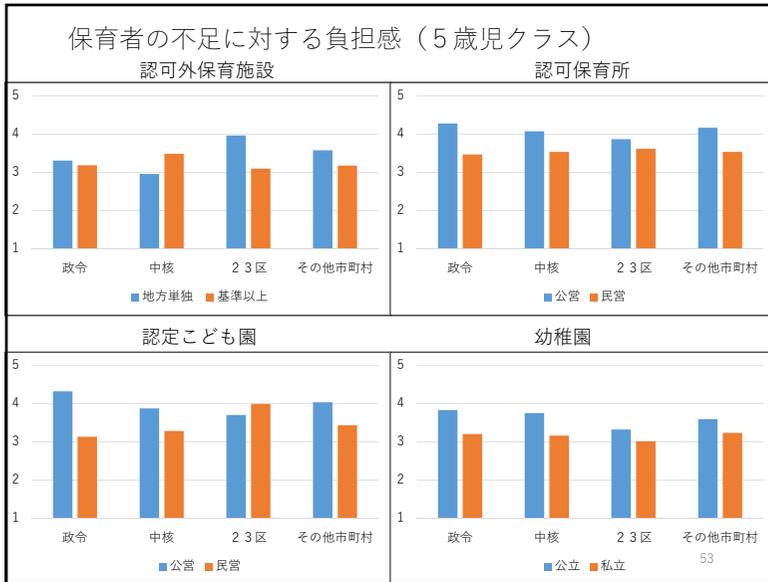
	度数	平均値	標準偏差
5位 給与が十分でないこと	5620	3.44	1.221
4位 労働時間の長さ	5637	3.46	1.198
3位 保育者の不足	5624	3.57	1.203
2位 仕事の責任の重さ	5634	3.65	1.082
1位 事務的作業の多さ	5623	3.81	1.134

## 保育者の不足に対する負担感 (1歳児クラス)



## 保育者の不足に対する負担感 (3歳児クラス)





下記の基準で因子分析を行った結果、  
4 因子構造が抽出された

(主因子法プロマックス回転・最小固有値 1 基準・因子負荷基準0.4)

**労働環境・待遇にまつわる負担**

休憩時間を十分に取れないこと
日常的な休暇を取りにくいこと
労働時間の長さ
事務的作業の多さ
給与が十分でないこと
育児休暇や介護休暇等の、特別休暇を取りにくいこと

**子ども・保護者対応にまつわる負担**

気になる子どもへの対応
自分と保護者の、
子どもに対する理解の違い
一人ひとりの子どもとの関わりを十分に持てないこと
自分と、保護者との関係

**園内の人間関係にまつわる負担**

自分と、クラス以外の同僚との関係
自分以外の、他の同僚同士の関係
自分と、園長や主任等の管理職との関係

**素材教材や研修時間の不足にまつわる負担**

十分な素材や教材を使用できないこと
研修時間を十分に確保できないこと

②職務負担感

2. 体調…保育者のヒアリングに基づき 5 項目を設けた  
分析にはe (月経) 以外の4項目を使用

9. 『先生ご自身の最近一ヶ月間の体調』についておたずねします。  
以下の項目それぞれについて、もっともあてはまると思う数字1つずつに○をつけてください。

	あてはまら ない	ま った く あ て は ま ら な い	あ ま り あ て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	た ま に あ て は ま る	い つ も あ て は ま る
a	腹気を感じる	1	2	3	4	5
b	おなかが痛い	1	2	3	4	5
c	頭が痛い	1	2	3	4	5
d	疲れを感じる	1	2	3	4	5
e	(該当者のみお答えください) 月経 (生理) は定期的である	1	2	3	4	5

「疲れを感じる」 評定平均値

施設形態	種別	1歳児クラ ス担任票	3歳児クラ ス担任票	5歳児クラ ス担任票
小規模保育所	全体	3.51	-	-
	全体	3.54	3.50	3.51
認可外保育施設	地方単独	3.74	3.58	3.54
	基準以上	3.43	3.46	3.46
認可保育所	全体	3.92	4.02	4.12
	公営	3.97	4.14	4.23
	民営	3.89	3.94	4.03
認定こども園	全体	3.75	3.99	4.08
	公営	3.96	4.16	4.23
	民営	3.71	3.97	4.04
幼稚園	全体	-	3.87	3.95
	国公立	-	3.97	4.01
	私立	-	3.84	3.92

②職務負担感

3. 職務満足感…OECD国際教員指導環境調査 (TARIS)  
を参考に、以下の 3 項目を設けた

10. 『先生ご自身が職場および仕事についてどのように感じているか』について  
おたずねします。  
以下の項目それぞれについて、もっともあてはまると思う数字1つずつに○をつけてください。

	あ て は ま ら な い	ま った く あ て は ま ら な い	あ ま り あ て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	や や あ て は ま る	と て も あ て は ま る
a	全体的に見て、自分の職場には満足している	1	2	3	4	5
b	全体的に見て、自分の仕事には満足している	1	2	3	4	5
c	できるだけ長く今の職場で働いていたい	1	2	3	4	5

## 職務満足感（3項目）の平均値

施設形態	種別	1歳児クラス	3歳児クラス	5歳児クラス
		担任票	担任票	担任票
小規模保育所	全体	<b>3.82</b>	-	-
	全体	<b>3.68</b>	<b>3.75</b>	<b>3.74</b>
認可外保育施設	地方単独	3.58	3.66	3.64
	基準以上	3.77	3.78	3.80
認可保育所	全体	<b>3.56</b>	<b>3.51</b>	<b>3.53</b>
	公営	3.54	3.51	3.53
認定こども園	民営	3.58	3.53	3.54
	全体	<b>3.59</b>	<b>3.50</b>	<b>3.55</b>
幼稚園	公営	3.47	<b>3.44</b>	3.47
	民営	3.62	3.50	3.57
幼稚園	全体	-	<b>3.71</b>	<b>3.73</b>
	国公立	-	3.72	3.77
	私立	-	3.70	3.71

## ②職務負担感

### 4. かかわりの質

…保育の質測定尺度を参考に項目を作成  
 (2016年度発達保育実践政策学センター主催公開シンポジウム資料参考)

…5段階評定

5「とてもそう思う」～  
 「まったくそう思わない」

※「保育士」  
 →「教員（幼稚園）」「保育者（認定こども園・小規模保育所・認可外保育施設）」

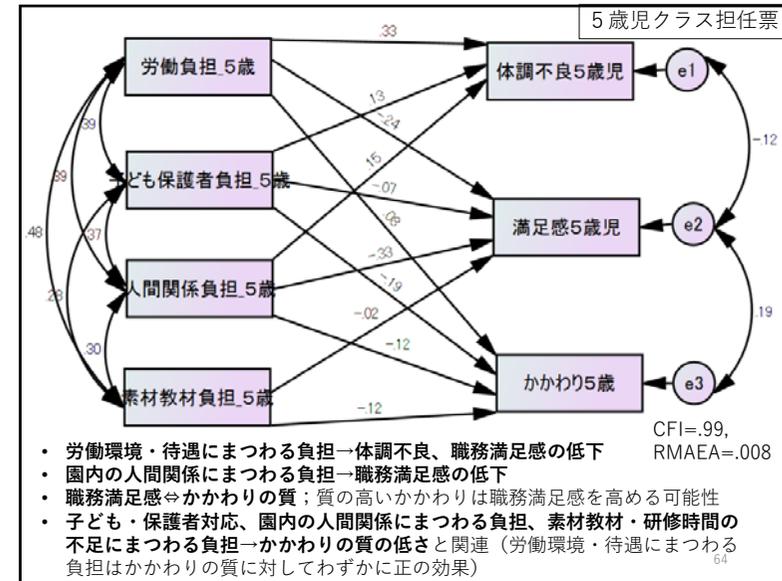
a	クラスは落ちついてくつろいだ雰囲気である
b	保育士の子どもたちへの接し方は温かいものである
c	子どもたちが自分の考えや欲求を表現しやすい雰囲気である
d	子どもたちの状態や興味関心に気を配っている
e	子どもたちが求める時は敏感に対応している
f	子どもに個別に話しかける際、目線の高さを合わせている
g	子どもたちの悲しみや怒りなどの感情表現を受け止めている
h	子どもたちの喜びや感動の表現に対して、肯定的な表情や身ぶり、言葉で応じている
i	子どもたちが自ら新しい課題に挑戦しているときには、必要に応じて援助をしている
j	保育士と子どもの思いや考えが異なったときには、子どもの思いに耳を傾けるようにしている
k	(月齢の高い子どもたちに対して) いざこざの場面で、両方の思いや考えを聞き取り代弁したりすることで、子ども同士をつないでいる
l	集団の遊びや活動に入りたくない子どもがいる場合、その子が興味関心を持つようかかわりを工夫している
m	集団の遊びや活動に入りたくない子どもは、状況に応じて別の遊びや活動ができるようにしている

## 4. かかわりの質（続き）

…3歳児クラス、5歳児クラスは集団活動への支援に関わる項目が別途含まれていた

→主成分分析を行い、第1因子にまとめたもののみ分析の対象とした（平均値算出）

n	子どもが好きな遊びや活動を選択できるようにしている
o	子どもが遊びや活動の中で、自分で考え、様々なことを試すことができるようにしている
p	子どもたちに、遊びや生活のきまりを丁寧に伝えている
q	子どもたちに、遊びや生活のきまりについて、理由をわかりやすく伝えている
r	きまりを理解していない子どもには、言葉で伝えるだけでなく、子ども自身の体験を通して理解できるよう援助している
s	子どもへのかかわりや配慮について、保育士間で考えを共有している
t	子どもが、自発的に生活習慣を身につけられるよう援助している
u	子どもが遊びに夢中になっている時、集中が持続するよう、見守りや場の保障をしている
v	子どもが自由に探索活動できるよう、安全に配慮しながら、見守っている
w	子どもたちとのやりとりで、子どもが思いを率直に表現できるようにしている
x	子どもの月齢や発達の状態に応じて、適切な言葉を用いている
y	子どもの思いや経験に共感しながら、言葉に置き換えて表現している（例、「そうか、怒っているんだね」「痛かったね」）



## ②職務負担感：まとめ

### ・職務負担感

- ・事務作業の多さ、仕事の責任の重さ、保育者の不足が全体として最も強く負担感が感じられていた
- ・保育者の不足…公営の認可保育所・認定こども園で強く感じられていた
- ・給与不十分…民営認可保育所・認定こども園、私立幼稚園でやや強く感じられていた。東京23区認証保育所の5歳児クラスが他と比べ極端に高い値

### ・体調

- ・全体として疲労が強く感じられていた
- ・公営の認可保育所・認定こども園で疲労感が特に強い

### ・職務満足感

- ・全体として、やや高い（低いとは言えない）
- ・ただ、認可保育所と認定こども園は他と比べやや低い傾向  
→累積疲労、労働負担の大きさが職務満足感低下をもたらしている可能性

65

## ②職務負担感：まとめ

### ・職務負担感が体調・職務満足感・かかわりの質に与える影響

- ・労働環境・待遇にまつわる負担が、体調不良や職務満足感低下につながる
- ・園内の人間関係にまつわる負担も、職務満足感低下と関連
- ・子ども・保護者対応、園での人間関係、素材教材・研修時間の不足はかかわりの質の低さと関連

労働環境の改善→多角的なアプローチが必要  
→職務満足感（就業継続希望）やかかわりの質の向上につながる

66

## 全体のまとめ：他者のWLBを支える保育者自身のWLBの実態

### ・施設形態や運営主体、地域によって実態が異なる

#### ・認可外保育施設

- 離職率が高い；都市部でより良い労働条件を求めた転職が頻発？
- 勤続保育者や園長の労働負担増につながっている可能性

#### ・認可保育所

- 全体として離職者が少ない；モデル園の研究が、今後の保育者のWLBを支える制度・政策を考える上で有益
- 離職者は少ないが、人手不足感や疲労感が強い；早急な改善必要

#### ・幼稚園

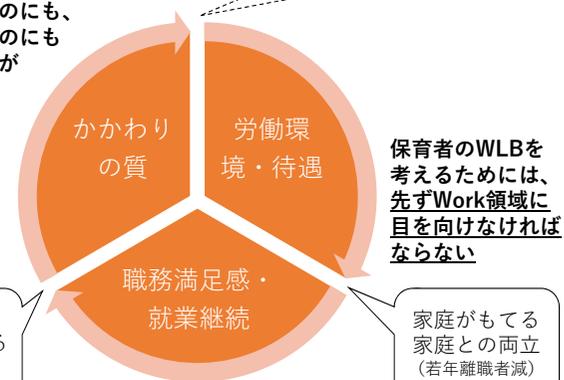
- 結婚・出産による離職者が多く、元々常勤では就業継続を希望しない層がいる可能性が示唆された（他施設も同様）
- ただ、そうした層が、周囲の環境でキャリアプランを変更しているかもしれない

67

## 考察：全施設形態に関して示唆されたこと（特に担任の職務負担感の分析から）

大規模調査の結果から、このサイクル（相互関係）がポジティブなものにも、ネガティブなものにもなりうる可能性が示唆された

高い専門性の獲得・実現と評価



68