

湘北短期大学保育学科卒業生の就職先における状況と評価 2

—2017 年・2018 年・2019 年卒業生について—

高木 友子^a

^a 湘北短期大学保育学科

【抄録】

湘北短期大学保育学科直近3年間の卒業生の離職率と職場での評価について第2回目の調査を行った。離職率は9.4%で、前回よりやや低めの数値となり、ほぼ他学科と同じであった。卒業後3年目にあたる卒業生達の離職率は17.9%であり、短大卒業生の3年以内離職率約4割より良好な数値であった。前回と同じく殆どの就職先から卒業生と湘北短期大学の教育は高く評価されており、やはりまた前回と同じく、卒業生達の健康維持が課題として挙げた。採用理由として人柄などが多く選択されるのも前回同様の傾向であったが、今回の調査では不足している能力・身につけるべき能力に保育技術が少なからず挙がり、新たな課題が見出された。

【キーワード】

保育者、離職率、短期大学、保育技術、人柄

1. 問題

2008年のリーマンショックから続く金融危機で日本においても雇用状況は悪化し、大学・短期大学・専門学校新卒者の就職率は2009年から下落したが、2011年短期大学（女子）新卒者の84.1%を底に就職率は回復し、2015年には95%を超え、2016年度からコロナ禍の影響が出るまでさらに97%以上に達した。これは4年制大学の新卒者においても数値に若干の差はあるがほぼ同傾向が見られる（文部科学省 2020）。

湘北短期大学は「社会でほんとうに役立つ人材を育てる」ことを教育の理念とし、45年に渡り卒業生を輩出してきた。その教育理念に基づき、一貫して就職指導に力を尽くし、短期大学の実就職率（就職内定者数/（卒業生一進学者数）×100）

の全国平均に先んじて本学のそれは90%を超え、2017年度から全国平均が90%を超えると本学の実就職率は95%を超えるようになった（文部科学省；高木 2020）。

就職そして就職指導の課題は就職だけでなく、その後の定着にもある。新卒者の早期離職が問題視されて久しい。4年制大学卒業者に関しては卒業3年以内離職率は2000年代35%前後を推移し、2010年代に入り、就職率が向上し始めるとやや落ち着き30%前後で推移してきた。短大生に関しては4年制卒業者より一貫して5～10%程離職率が高い。2000年代前半は卒業後3年以内離職率が45%近くあるが、その後はほぼ40%前後で推移している（厚生労働省 2020）。

早期離職は「今どきの若者」の問題ではなく、かなり長いスパンで同程度の早期離職が生じてお

り、2000年代始めに比べればむしろ最近の方が少ないと言える。

日本社会における終身雇用制が崩れたと言われる現在、ステップアップのための転職などは必ずしも否定的に捉えられるべきではないが、早期離職は雇用側からすれば採用と新人教育にかけたコストを回収できないまま働き手を失ってしまうことである。また「平成30年版子供・若者白書」(内閣府 2018)によれば初職の最も重要な離職理由として最も多く23%の割合で挙げられたのは「仕事が自分に合わなかったため」であり、その他「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため(6.8%)」、「自分の能力・技能が活かせなかったため(3.9%)」、「ノルマや責任が重すぎたため(3.8%)」、「責任ある仕事が任されなかったため(2.0%)」と卒業学生と就職先のミスマッチが早期離職に繋がったと考えられる理由が挙げられている。

本学キャリアサポート部が総合ビジネス・情報学科と生活プロデュース学科の卒業生の就職先を対象に行ってきた就労状況調査を2019年初めて保育学科でも卒業生就職先を対象に行った。その結果卒業3年以内の保育学科卒業生の離職率は11.3%であり、同時期の総合ビジネス・情報学科、生活プロデュース学科の離職率9.3%、民間保育士の離職率の全国平均12%とそう大きな差はなかった。当時の調査対象からあえて姉妹法人の保育園など定着率の良好な園・法人を除外したことを考慮すれば、良好な結果と言ってもよいだろう。退職理由としては結婚など家庭の事情と、体調不良、人間関係が挙げられ、これは厚生労働省の報告と傾向が異なるが、卒業生当人からではなく、就職先から得られた回答である故と考えられる。一部の卒業生に厳しい評価はあったが、殆どの就職先は本学科卒業生と本学科の教育指導を評価していた。専門知識や技術が高く評価されているとは言えないが、それに不満を持たれているわけではな

く、採用理由の多くは人柄や意欲が選択されており、総合ビジネス・情報学科と生活プロデュース学科の就職先においても同様の結果であった。就職までにもっと身につけるべき能力として挙げられたのは専門能力よりも一般常識、語彙・文章能力、マナー、規則正しさや気働きなど広く社会人一般に求められる能力であった(高木)。

本稿では2020年に保育学科卒業生就職先を対象に行われた第2回調査の結果を報告し、考察を加える。

2. 方法

①方法

質問紙を郵送し、回答をファクシミリで得る。

②対象

本学保育学科2017年、2018年、2019年卒業生の就職した183園・法人(公務員と一般企業は除く)の内、100園・法人を選出した。

卒業生の就労状況を知ることが本調査の目的の一つであるため、一方で姉妹法人であるあゆのこ保育園に代表される日常的に交流があり、卒業生の状況や本学への評価が確認できている園・法人と前回の調査対象は対象から外した。

選出した100園・法人の内、保育所が51園・法人、幼稚園が30園・法人、認定こども園18園・法人、その他の福祉施設が1園・法人であった(当時)。

79園・法人から回答が得られ、回収率は79%となった。回答が得られた園・法人の内訳は、保育所が37園・法人、幼稚園が26園・法人、認定こども園が16園・法人、であった。

96名の卒業生についての回答が得られた。

③調査時期

2020年2月14日から3月31日。

④回答用紙には予め園名または法人名と入職した

卒業生の氏名と入職年を記入して送付した。回答者の所属、役職名、氏名の記入も求めた。

質問項目は以下の通りである。

- ・入職時配属園
- ・現状、在職か退職か
- ・最近配属園
- ・退職の場合の退職理由（選択肢【複数回答可】：
結婚・【結婚以外の】家庭の事情・体調不良・仕事内容・人間関係・園風や風土・待遇面・不明・その他）
- ・本学卒業生への評価（以下、5 項目について「そう思う・ややそう思う・あまり思わない・そう思わない」の 4 段階評価）
「挨拶や礼儀、社会人としてのマナーが身についている」
「仕事に対して、熱意を持ち、積極的に取り組んでいる」
「協調性があり、職場での人間関係がうまくいっている」
「専門知識や保育技術に優れている」
「仕事に関する学習意欲や向上心を持っている」
- ・本学卒業生は、貴法人の人材ニーズや期待に据えていると思われるか。（「十分据えている・どちらかと言えば据えている・やや不足している・不足している」の 4 段階評価。）
- ・本学卒業生が、不足している能力、身につけるべき能力があればお選び下さい。（選択肢【複数回答可】：専門知識・保育技術・文章力と語彙力・マナー・一般常識・その他）
- ・本学の学生を採用した理由（選択肢【複数回答

可】：人柄・意欲・コミュニケーション能力・協調性・専門知識・保育技術・その他）
・本学の就職指導に関して、ご意見があればご記入ください。（自由記述回答）

3. 結果

施設種別毎の傾向に大きな違いはなかったため、以後、結果は施設種別とせず、全体について述べる。

①離職率と離職理由

回答が得られた 96 名の卒業生の内、調査時点での在籍者が 87 名、離職者が 9 名であり、3 年以内の離職率は 9.4% であった。

卒業年別の離職者数、離職率を見ると、新卒にあたる 2019 年卒業生は回答が得られた 35 名全てが在職しており、離職者はいなかった。2018 年卒業生は回答が得られた 34 名中 30 名が在職、4 名が離職しており、離職率は 11.8%、2017 年卒業生からは 28 名についての回答が得られ、その内、23 名が在職、5 名が離職しており、離職率は 17.9% であった。

9 名の離職の理由は体調不良が最も多く 4 名、転居など家庭の事情によるものが 2 名、結婚によるもの 1 名、他 2 名は理由不明であった。

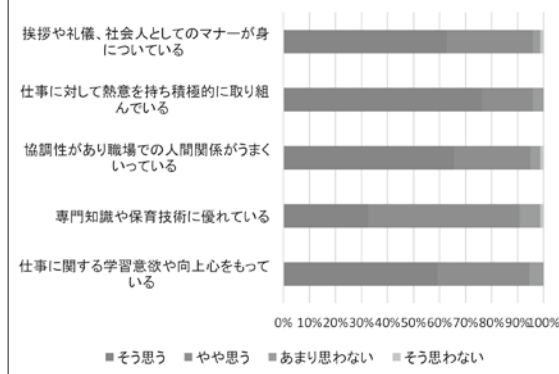
②卒業生への評価

「挨拶や礼儀、社会人としてのマナーが身についている」という項目について「そう思う」と回

表 1

	そう思う	やや思う	あまり思わない	そう思わない	無回答	計
挨拶や礼儀、社会人としてのマナーが身についている	48	25	2	1	3	76
仕事に対して熱意を持ち積極的に取り組んでいる	58	15	3	0	3	76
協調性があり職場での人間関係がうまくいっている	50	22	3	1	3	76
専門知識や保育技術に優れている	25	44	6	1	3	76
仕事に関する学習意欲や向上心をもっている	45	27	4	0	3	76

図1 卒業生への評価



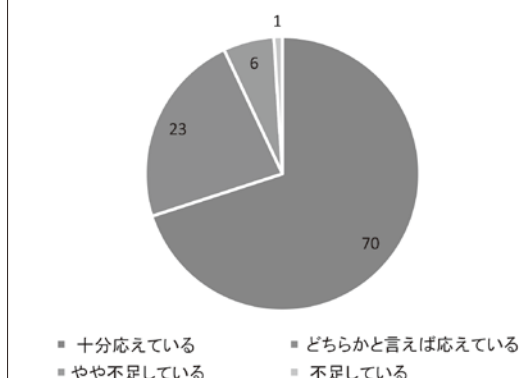
答した園・法人は48園・法人(60.8%)、「やや思う」と回答した園・法人は25園・法人(31.7%)、「あまり思わない」と回答した園・法人は2園・法人(2.5%)、「そう思わない」と回答した園・法人は1園・法人(3.8%)、無回答3園・法人(%)であった。

「仕事に対して、熱意を持ち、積極的に取り組んでいる」という項目について「そう思う」と回答した園・法人は58園・法人(73.4%)、「やや思う」と回答した園・法人が15園・法人(19.0%)、「あまり思わない」と回答した園・法人が3園・法人(3.8%)、無回答が3園・法人(3.8%)であった。

「協調性があり、職場での人間関係がうまくいっている」という項目について「そう思う」と回答した園・法人は50園・法人(63.3%)、「やや思う」と回答した園・法人が22園・法人(27.8%)、「あまり思わない」と回答した園・法人が3園・法人(3.8%)、「そう思わない」と回答した園・法人が1園・法人(1.3%)、無回答の園・法人が3園・法人(3.8%)であった。

「専門知識や保育技術に優れている」という項目について「そう思う」と回答した園・法人は25園・法人(31.6%)、「やや思う」と回答した園・法人が44園・法人(55.7%)、「あまり思わない」と回答した園・法人が6園・法人(14.1%)、「そう思わない」と回答した園・法人が1園・法人(1.3%)、

図2 人材ニーズや期待に応えているか



無回答が1園・法人(1.3%)であった。

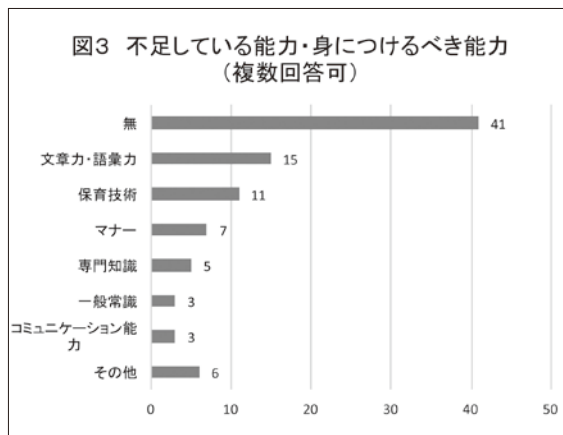
「仕事に関する学習意欲や向上心を持っている」という項目に関して「そう思う」と回答した園・法人は45園・法人(57.0%)、「やや思う」と回答した園・法人が27園・法人(34.2%)、「あまり思わない」と回答した園・法人が4園・法人(5.1%)、無回答の園が3園・法人(3.8%)であった。

③ニーズや期待に応えられているか

「本学卒業生は、貴法人のニーズや期待などに応えていると思われますか」という質問に対して「十分応えている」と回答した園・法人は48園・法人(60.6%)、「どちらかと言えば応えている」と回答した園・法人が16園・法人(20.3%)、「やや不足している」と回答した園・法人が4園・法人(5.1%)、「不足している」と回答した園・法人が1園・法人(1.3%)であった。

④不足している能力・身につけるべき能力

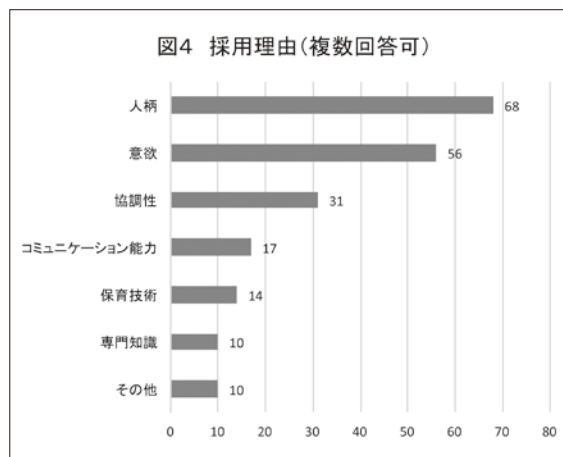
本学卒業生が不足している能力、または身につけるべき能力として複数回答可で回答を求めた。以下、複数回答可なので%は全回答協力園・法人79園・法人に対するものである。最も多く選択されたのは文章・語彙力であり、15園・法人



(19.0%) が選択した。2 番目に多く選択されたのは、保育技術 (11 園・法人 13.9%) であった。次いで、マナーが 7 園・法人 (8.9%)、専門知識が 5 園・法人 (6.3%) から選択され、一般常識とコミュニケーション能力がそれぞれ 3 園・法人 (3.8%) から選択され、その他の選択が 6 園・法人 (7.6%) からあった。41 園・法人 (51.9%) からは不足・期待する能力の選択はなかった。

⑤採用理由

本学卒業生の採用理由として最も多く選択された (複数回答可) のは人柄であり、68 園・法人 (86.1%) が選択した。次いで、意欲が 56 園・法人 (70.9%) に選択され、協調性が 31 園・法人 (39.2%)、



コミュニケーション能力が 17 園・法人 (21.5%)、保育技術が 14 園・法人 (17.7%)、専門知識が 10 園・法人 (12.7%) から選択された。その他の選択肢も 10 園・法人 (12.7%) から選ばれた。

⑥就職指導への意見

殆どが卒業生へのお褒めの言葉、成長の姿と感謝のメッセージであった。また、保育者不足を背景に卒業生の紹介をしてほしいというメッセージも複数見られた。しかし、数は少ないが、保育の本質の理解や社会人としての自覚の不足を指摘し、指導を求めるご意見もあった。その中でも卒業生の力不足を指摘しつつも、園・法人で育てると書いてくださった園・法人もあった。また、1 園、本調査の対象期間ではないが過去に内定辞退のトラブルがあった園で対象期間の卒業生が早期離職となり、採用に不安を覚えるというご意見が寄せられた。

一部の卒業生の力不足についての注意、課題の指摘などもあったが、大方は卒業生の働きと本学の教育への満足が記述され、今後の求人への応募を求めるものなどが多かった。

4. 考察

本学保育学科の直近 3 か年の卒業生の民間保育現場からの離職率は 9.4% であった。2019 年に同様に行った調査結果の 11.3% よりやや低めの数値が得られ、同じく 2019 年の本学キャリアポート部が総合ビジネス情報学科と生活プロデュース学科の 3 か年卒業生を対象とした調査で得られた離職率 9.4% とほぼ同じ数値となった。

また厚生労働省 (2015) が発表した保育士の離職率 12.0% よりも低い。前稿でも論じたが、本学保育学科卒業生の就職園・法人への定着率は、全国と比較して悪くないと言えるだろう。

前述したように、卒業後3年の離職率は短大卒で約4割、4年制大学卒で約3割であり、これらはいずれも全職種を合わせたものではあるが、本調査で得られた本学保育学科の3年後離職率は17.9%で、これは昨年の調査の数値と同じであり、全国全職種平均の3年後離職率約40%や30%より低い。

厚生労働省(2020)によると、離職率ワースト3の職種は宿泊・飲食サービス業(33.3%)、生活関連サービス業・娯楽(20.5%)、その他のサービス業(18.8%)であり、その次が幼稚園教諭の含まれる教育・学習支援業(17.7%)である。保育士の含まれる医療・福祉(14.4%)より電気・ガス・熱供給・水道業(15.4%)、卸売業、小売業(15.4%)、不動産業、物品賃貸業(15.1%)の方が離職率は高い。やはり前稿で述べたように保育士(者)の離職率が高いというのは根拠のないイメージであり、他業種に比べて決して高くはないのである。

離職理由について、今回の調査では、園・法人から「人間関係」を明確に指摘されたものがなかったのは良かったと言えるかもしれない。しかし「体調不良」が4名もあり、「理由不明」が2名いた。体調不良が精神的なストレスから始まることもあり得、また、園・法人が理由を把握できていなかったり、明言しなかったりするところに、人間関係や精神的なストレスが隠されている可能性もあるので、楽観はできない。少なくとも、前稿で述べたように就職前から体力づくり、体調管理に配慮することはやはり大切だと言えるだろう。

本学の卒業生が園・法人のニーズや期待に応えているかという質問に対して、8割以上の園・法人が「そう思う」「やや思う」を選択した。これも前回調査と同様の結果である。

「不足している能力・身につけるべき能力」についての選択でも前回調査と同様に半数以上の園・法人が選択をしなかった。本調査の結果から

も多くの園・法人が本学卒業生と本学の教育を評価してくれていることが伺われた。

卒業生の評価も前回調査と同様の傾向にあった。マナーや熱意、協調性、学習意欲などに比べると、専門知識と保育技術の評価が低い。本学の課題として捉えるべきだろう。

不足している、または身につけるべき能力として一番選択されたのは文章・語彙力であった。これは前回の調査でも高い割合で選択されていた。本調査では次いで保育技術が選択され、前回調査で選択された一般常識やコミュニケーション能力の選択の割合は高くはなかった。この変化が今後継続する傾向なのか、決して大規模な調査ではないので、前回の調査対象と今回の調査対象での偶発的な差なのかを判断するのは今後の調査を待つ必要があるだろう。

これらの結果から、引き続き、より一層、学生の文章・語彙力の向上に努めねばならないことと、保育技術の獲得に努めるのは保育者養成として当然ではあるが、さらに努力が必要であることがわかった。一言に保育技術といっても、保育は総合的活動であり、技術は多岐の領域に渡るので、期待される技術が全般的なものであるのか、特定の分野に偏ったものなのか、さらに調査する必要があるだろう。

いわゆる保育のテクニックに関する教育内容が減ったということはない。しかし、近年の保育養成における教育課程の変更で、家庭支援、保育理論、保育制度に関する教科科目が複雑化する傾向はある。また、既に卒業生が少子化世代であり、子どもとしての生活経験がそれより以前の世代に比べて貧しくなっている印象を受ける。自分自身の遊びや絵本や音楽に触れた経験、子ども同士の関わりの経験、少し長じて子どもと触れた経験が以前の学生に比べて少ない。短大での学びの内容が同じでも、入学前の土台が異なれば、卒業時の

到達点もまた異なるだろう。入学前の経験不足を補って保育者として求められる力を持って卒業させるためにどのような教育・指導が必要か。教員にも学生にも更なる努力が求められている。これは本学に限った問題ではないだろう。

採用理由は、今回も前回と同じく、圧倒的に人柄と意欲が評価され、次いで協調性、コミュニケーション能力、その次が保育技術であった。保育技術に不足を感じる園・法人があるのだから、それを理由に採用されることが多くはないのは当然と言えば当然である。前稿でも考察したが、まず、人柄、意欲、協調性、コミュニケーション能力で採用し、技術や知識は働きながら身につけてもよしと考えられているようだが、それでも今回の調査で保育技術の向上への要望が見られたのは、当然のことながら就職時点で一定の保育技術は必要であり、それに不安のある卒業生もいたということであろう。

前回の調査に引き続き、今回の調査でも、多くの就職先から卒業生と本学が評価されていることがわかった。また、前回の調査と同様に、採用基準は人柄、意欲や協調性、コミュニケーション能力であり、引き続きそれらの力を伸ばすことを大切にすると共に、文章・語彙能力の向上と、新たに見つかった課題として、保育技術の向上のためにより一層、教育・指導を充実させることが必要とされるだろう。また、学生たちの体調管理と体力向上も引き続き課題である。

これまで全職種、好調であった就職だが、2020 年コロナ禍という未曾有の危機に、景気は悪くなり、求人は減った。保育系求人といかなることかと気をもんだが、保育職に関してはいまだ求人は多く、卒業を控えた現 2 年生の就職は好調である。就職するだけなら難しくないと言っても過言ではないだろう。しかし、前述したように、就職の目的は就職するだけではなく、就職し、良い仕事をし、

働き続けることである。それを可能にするために、前回、今回の調査で見出された課題に対して教職員が学生と共に努力することが必要であろう。

調査上の課題もあり、更なる調査を続けたいと考えるが、母集団が小さいので今回の調査で調査対象となるほとんどの園・法人への調査が終了した。連続しての調査は対象となる園・法人への負担が大きいため次の調査は何年か間を置いて行いたいと考えている。

謝辞

本調査にご協力くださった保育所・幼稚園・認定こども園・学校法人・社会福祉法人・保育企業のご担当者様、現場で頑張っている卒業生の皆さん、調査の機会を与えてくださった宮下次衛理事長、高野瀬一晃学長、大野恵美学科長、調査票作成・送付・回収にご協力くださった川原京子さん、資料提示にご協力を下さった本学キャリアサポート部の皆様に心より感謝申し上げます。

参考文献など

- 厚生労働省 (2015) 「保育士等に関する資料」
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujoudoukateikyoku-Soumuka/s.1_3.pdf
- 厚生労働省 (2019) 「平成 30 年雇用動向調査結果の概況」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/19-2/dl/gaikyou.pdf>
- 厚生労働省 (2020) 「新規学卒者の離職状況」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>
- 高木友子 (2020) 「湘北短期大学保育学科卒業生の就職先における状況と評価—2016 年・2017 年・2018 年卒業生について— 湘北紀要第 41 号、53-60
- 内閣府 (2018) 「平成 30 年版子供・若者白書」
https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30honpen/pdf/b1_00toku_01.pdf
- 文部科学省 (2020) 「大学卒業者及び高校卒業者の就職状況調査」
https://www.mext.go.jp/content/20200610-mxt_gakushi01-000007853_1.pdf

Shohoku junior college graduate nursery and preschool teachers' estimation and employment status 2 –who graduated over 2017, 2018, and 2019 –

Yuko TAKAKI

【abstract】

This was the 2nd research about SHOHOKU junior college graduate nursery and preschool teachers' employment status. Almost of them and SHOHOKU junior college got as high estimation from their bosses as in the former research. The turnover rate in this reserch is 9.4%, which is almost same as one of other graduates with other jobs.17.9% of graduates 3 years ago had turn over. The rate is lower than the average of all junior college graduate in Japan in the same year. Their bosses regarded their personality and motivation important for hiring in this research as in the former one. Then the some bosses demanded higher nursing skills of the new teachers.

【key words】

junior college graduate, turnover rate, nursery teacher, preschool teacher, nursing skill, personality, motivation