

# 保育職からの離職と在職継続に何に関わっているのか：展望論文

1) 友野 優里 2) 笠原 正洋

## Factors That Determine Whether to Quit or Continue Working in Childcare: A Review

Yuri Tomono Masahiro Kasahara

(2020年11月25日受理)

### 1. 保育職離職の現状と問題

若者の早期離職は、様々な職種において増加傾向にある。平成28年新規学卒就職者(大学)の就職後3年以内離職率(厚生労働省 新規学卒就職者の離職状況(平成28年3月卒業者の状況))は32%、その中でも離職率の高い上位5産業の中に幼稚園教諭(教育・学習支援産業)と保育士(医療福祉産業)が入っている。新規大卒で教育・学習支援産業に就職した者の離職率は45.9%、医療・福祉産業では39%といずれも高い離職率となっている。

専門職である幼稚園教諭や保育士等(以降、保育者と表記)は経験を積み重ねていく中で専門的な知識はもちろんのこと、子どもを見る視点や捉え方、保護者対応など深い思考のもとに関わることができるようになっていく。このことに関して高濱(2001)は、保育者としての成長プロセスで幼児や指導についての知識が一定量になるには5年前後の経験が必要であり、知識が増加して蓄積されること、それらを相互に結びつけて問題解決に使うことは経験とパラレルな関係があると考えられると述べている。そして川俣(2018)も指摘しているように、多様な個人差に対応しその状況に応じて臨機応変に対処できるようになるには色々な子どもと接し、実践を積み上げていく年月や経験が必要なのである。

しかし、保育者の離職の現状は保育の質を保障する観点から非常に深刻である。保育の質の向上には経験を積み重ねたベテラン保育者、中堅保育者、若手保育者とバランスの取れた職員の年齢構成を築いていくことが必要であろう。幼稚園教諭の離職率は11%(文部科学省平成28年度学校教員統計調査)、私営の保育所では10.7%(令和2年保育の現場・職業の魅力向上検討会(第6回)厚生労働省)と小学校教諭の4.7%(文部科学省平

成28年度学校教員統計調査)に比較すると高い離職率となっている。幼稚園教諭の年齢構成を見ると30歳未満が44.8%(文部科学省平成28年度学校教員統計調査)、保育士においては経験が8年未満の保育士が49.4%(令和2年保育の現場・職業の魅力向上検討会(第6回)厚生労働省)とどちらも経験の浅い若い保育者が約半数を締めている。これは、短いスパンで若い保育者の入れ替わりがあることを示している。このような状況は保育者個人の保育実践力だけでなく子育て支援など保育者に求められる役割が多様化するなか、園の組織的な保育実践力にも多大な影響があることは必至である。

保育者の熟達は、保育者自身の努力の在り方も大きく関わっているが、その保育者を支える様々な環境によってもたらされる。高濱(2001)は、保育者としての成長は就職した保育実践の場で見習いながら習熟していく側面が大きく、そしてそれは所属する幼稚園や保育所の教育力に依存していると述べている。つまり保育職の離職と在職継続には、保育者個人の在り方と保育者育成の在り方も関わり、その両者は保育の質の向上にも関わる重要な課題である。

では、夢と希望を持ち保育者への道を進み始めたにもかかわらずわずか数年で離職を選択していく背景に、その反対に在職継続を選択する背景に何に関わっているのだろうか。離職については先行研究からその要因が明らかになり、離職防止策として提言されてもいる。しかし、保育者育成には離職防止策として捉えるのではなく、保育者が育つ土壌を作ることとして捉える必要があると考えられる。保育職を継続している保育者には離職か継続を迷った経験があるものが多数いると予想されるが、その時に「継続」を選択した意思決定に、そして在職を継続していることにどのような環境、すなわち人・

執筆者紹介：1)中村学園大学大学院教育学研究科 2)中村学園大学教育学部  
別刷請求先：笠原正洋、〒814-0198 福岡県福岡市城南区別府5-7-1 kasahara@nakamura-u.ac.jp

もの・場や社会事象が関わっていたのか、保育者育成のベースを作るためのプラス要因を明らかにする必要があるだろう。

## 2. 社会背景から見る「早期離職」に対する意識の変化

早期離職に着目した研究は川俣(2007)が最も古い。しかし、ある幼稚園の管理職に個別に聴取したところ、川俣(2007)以前の1990年代にもわずか数年で離職していく幼稚園教諭は多く存在していた。しかし現代のような社会問題として捉えられてはならず「早期離職」ではなく「離職」と表現されたのである。研究文献としては退職の要因に関する原田(1994,1995)の2本だけであり、「早期離職」がもたらす影響に対する認識も関心も低かったと考えられる。しかし、1990年代の職員の年齢構成を見ると私立幼稚園では30歳未満の教員が76.7%、しかも5年未満が全体の6割を超えている(文部科学省平成元年度学校教員統計調査)。また、同じ調査で年齢区分別の離職者数を見ても25歳未満が約6割、30歳未満となると8割を超えるという、現在よりもより深刻な数値が出ているにもかかわらず早期離職に対する関心が低かったと言える。

そこには当時の社会背景、すなわち結婚すなわち退職という考え方が関与していたと考えられる。原田(1995)は、勤務の継続についての意思と退職した者の退職理由、結婚退職の慣例の有無を調査した。保育職継続の意思について「生涯」と回答したのは幼稚園12%、保育所27%、そして幼稚園教諭の63%が「結婚まで」と回答しているように実際に結婚というライフイベントとともに退職するというスタイルが多かったことが読み取れる。そこには結婚すなわち退職という慣例が明文化せずとも暗黙の了解として存在していたことが関係していると考えられる。一方、結婚退職の慣例の有無に関する調査では、幼稚園が49%、保育所では33%の割合で園に結婚退職の慣例があると回答していた。在職継続したくてもできないという職場が約半数もあったのである。現在の保育者不足の状況では考えられない慣例であるが、その当時は保育者を目指す学生も多く、実際保育職に就く者も大変多かったが、現在30歳未満の保育者は平成生まれ、少子化が進行するなか生まれてきた者たちで出生数が少ない上に保育者を希望する者も減少している。そのため現在では「早期離職問題」はより大きな問題となっているのである。

原田(1995)は、論文の最後に今後の課題として「仕事と子育ての両立支援体制の充実を図り、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」と記している。しかし残念ながら育児休業法や働き方改革など子育てしながら仕事を続ける環境は整ってきているが、高い離職率が物

語っているように新任保育者の保育職への定着自体が困難なのである。今も昔も変わらない状況が続いている。

なお、先行研究において養成校を卒業後、間もない保育者を新任保育者や若手保育者など複数の表現がなされていることから本研究においては、卒業後3年未満の経験の浅い保育者を新任保育者と表記する。

現在の新任保育者の早期離職は25年前とは違い「危機感」を伴う認識で捉えられていると考えられる。そのため近年では、早期離職の実態、その要因などに関する研究本数も増えてきた。それと同時に就業支援、離職防止「就業の継続」に関する研究も増えつつある。「離職」、「在職継続」に関する研究は保育者不足に対応するためだけでなく、原田(1995)が課題として挙げていたように熟練保育者の育成、そして後輩指導ができる指導者の育成を導き出すことにつながる。また、園でそのような保育者が育っていくことで個人のキャリア形成はもちろんのこと、園組織としての保育実践力も高めることができる。ひいてはそれが保育の質の向上につながっていくと考えられる。

## 3. 早期離職に関する先行研究の概要

### (1) 検討対象とした文献

先述したように若年保育者保育者の「離職」の状況は約30年前も現在も変わらないと考えられるが先行研究の本数からもその関心度は大きく違うことがわかる。現在、若年保育者の「離職」は「早期離職問題」として取り上げられるようになり、川俣(2007)の離職の要因に関する研究以降、多くの研究がなされている。共働き家庭や女性の社会進出の増加、家庭教育力の低下などで保育ニーズもまた多様化しているなかで子育て支援を支える保育者への期待は大きい。約30年前と同じ離職の状況でありながら若い保育者の「早期離職問題」に対する関心が高い理由は時代とともに変化した社会背景と国際的に関心が高い保育の質に関与することにあると考えられる。

これまでの「早期離職」に関する先行研究の動向を木曾(2018)が整理し、早期離職者数や離職率などの実態、早期離職の要因、早期離職防止の対策など26本を抽出している。木曾(2018)以降の「早期離職」に関する先行研究は、川俣(2018)、國田・小阪・西(2019)、濱名・中坪(2019)、木曾・春木・岩本(2020)の4本がある。この4本を含め30本の先行研究で最も多いのが「早期離職」の要因に関するものである。離職の要因に関する先行研究は離職した本人や新任保育者、すなわち離職する側という意味で当事者を対象とした研究と、園長や主任や園のベテラン保育者らの管理職を対象にした研究の2つに大別される。主に聴き取りや質問紙などによる実態調査が行われている。しかし、立場が違えばその捉え方にも当然違いが生じてくると予想される。

## (2) 離職の当事者から抽出された離職の要因

文部科学省の平成 28 年度学校教員統計調査の離職の理由別離職教員数を見ると幼稚園以外の学校では「定年退職」が最も多い理由となっているが、幼稚園教諭では「その他」が離職者 10, 239 人中 3, 563 人と最も多く、次いで「家庭の事情」3, 133 人とはっきりしない理由が約 7 割近くを占めている。しかし、この調査は幼稚園を対象にしたもので回答するのは園長等管理職であるため、真の理由が何かは曖昧であると推測される。当事者を対象にした先行研究から真の理由とそれに関わった要因は何かを知る必要がある。

木曾(2018)によれば当事者を対象とした研究では、多くの離職者に共通した離職の要因は「職場の人間関係」であった。しかし、「職場の人間関係」というカテゴリーの意味するところはあまりにも広すぎる。先輩保育者との関係か、管理職との関係か、一般的に職場といえば一緒に働く人が対象になるだろうが保育場面での仕事上では保護者や子どもとの関係も含まれると考えられる。

この職場の人間関係に関して、森本・林・東村(2013)は、早期離職者 2 名、5 年の経験のうちに退職した者 1 名に退職までの経緯や職場でのストレスをインタビュー調査している。その結果、3 人共通して職場でのストレスが人間関係であること、保護者との人間関係や「何年経っても意見が受け入れてもらえない」という語りからは先輩保育者や管理職との関係が影響していると考えられた。

木曾(2018)では、「心身の不調」も多くの研究に共通して挙げられていた。次いで「方針の不一致」「労働条件(休暇がない)」「やりがい」などが挙げられていた。この「心身の不調」に関しては、平成 28 年度学校教員統計調査(文部科学省)に記載された幼稚園教諭離職理由では、25 歳未満の幼稚園教諭 2648 人中、191 人が「病気のため」と回答し、さらにその中の 122 人が精神疾患という理由としている。これに関しては、このような離職理由そのものを引き起こした要因が何であるのか明確にされていなかった。

これに関して、木曾(2018)は、岡本・ト田・松井・北野(2010)を引用して「心身の不調」を引き起こす起因として人間関係の悪化、教育方針の不一致、仕事の多さなどが考えられると述べている。前述の森本ら(2013)の研究において離職者 3 人のうち 2 名は体調不良という理由で離職しており人間関係という職場のストレスを引き金に食事がとれない、眠れないなどの深刻な状態まで悪化したと語っている。また、経験してきた先輩保育者と同じ仕事をやるにしても若年保育者は倍以上の時間を要し、持ち帰ることも多いと推測され「仕事の多さ」、「労働条件(休暇がない)」という早期離職の要因も「心身の不調」に繋がっていると考えられる。そのような状況の積み重ねは仕事へのモチベーションにも影響

し、「仕事が楽しくない」、「おもしろくない」といった「やりがい」に悪影響を及ぼしているとも考えられる。

木曾(2018)は少数ながらも「実践力のなさ」、「自信がない」という要因があることを指摘していた。これは自分自身の力不足を実感した回答だと考えられる。養成校で専門的な基礎知識は学んできてはいても当然のことながら保育の実践力はまだ身につけていないと考えられる。先述したように経験を重ね、いろいろな子どもたちと接する中で習熟し熟達していく。加藤・安藤(2012)は保育者の困難やメンタルヘルスに関する先行研究を概観した中で「新卒保育者」が抱える困難として多くの指摘があったのは、保育・仕事能力に関するものであったと報告している。日々の保育や仕事に密着した形で先輩保育者からの支援を受けられる体制を整えることが効果的であると述べている。このように若い保育者の保育に対する不安は園のサポート体制にも問題があるのではないかと考えられる。

以上のことから当事者が考える離職要因は自ら個人の特性ではなく環境の問題であり、自分がこの状況から解放されたいという思いが強く働いていると考えられる。

## (3) 園長や主任、園のベテラン保育者など保育実践の場が捉える離職の要因

園長や主任などの管理職やベテラン保育者を対象にしたインタビューや質問紙から早期離職の要因を探った文献は 6 本だった。これらの先行研究を概観すると早期離職の要因は若い保育者の「人間関係力・コミュニケーション力不足」であると捉えられていることが読み取れた。木曾(2018)が指摘しているように園側は早期離職の要因となっている「人間関係」は新卒者の力不足から来ると捉えていることが推測される。しかし、そもそも対人援助職である保育者を目指してきた者達である。中にはごく少数の人とコミュニケーションを取ることが苦手な者がいたとしてもこれまで関わってきた人とそれなりのコミュニケーションをとってきたと予想される。竹石(2013)は学生のコミュニケーション能力の質と保育者に求められるコミュニケーションには特徴の違いがあり、学生時代は脱文脈化コミュニケーション能力を培ってきたとしても保育現場では多様な状況や多様な立場の相手とのコミュニケーションが求められ文脈に依存したコミュニケーションへとバージョンアップすると述べている。この変換には多少の猶予が必要だと考えられる。そのため、管理職等は新卒者の力不足と捉えているのかもしれないが、人間関係はお互いが築いていくものである。園側が一方的に新卒者のコミュニケーション力不足と決めつけることはできないと考えられる。

次に園側が指摘する離職理由として挙げられていたのは「精神的弱さ・未熟さ」、「仕事への適性のなさ」で

あった。これに関して、加藤・鈴木(2011)は、早期離職の実態を幼稚園や保育所、施設はどう捉えているのかを調査した中でなぜ早期離職に至るのかを園側へ回答を求めた。その理由を新任保育者の「仕事への適性のなさ」と捉えていた。そして定着できない理由や背景として数々の厳しい意見が挙げられている。いくつか例をあげると、「教師としての自覚・責任感に乏しい。」「人間関係をよくするための努力を自ら行わず、他人に頼る、またはひとのせいにする。」「指示されないと動けない。」「自己管理能力が低い。」「組織に対する理解(上司、先輩への態度)に欠ける。」「精神的に弱く些細なことで挫折してしまう。」「努力するという姿勢が感じられない。」など新卒者の「保育者」以前の「社会人」としての未熟さが指摘されていた(加藤・鈴木、2011)。

森本ら(2013)は職場定着を困難にしていると思われる理由を園の管理職等に調査している。8項目から2選択し順位をつけるというものである。「卒業時と現場で求める実践力のギャップ」、「現代の若者の精神的な未熟さ」が最も多く、やはりここでも新任保育者の力不足を指摘している。また、「もともとの適性問題」という個人の人格を否定するような意見もあり、園側が新卒保育者に要求するハードルの高さを感じられる。

以上をまとめるなら、指導する側(園長・先輩保育者等)は全て新任保育者個人の資質に問題があると結論付けていた。当事者を対象とした文献からの結論を踏まえるならば指導を受ける側の新任保育者とは離職の原因に対する認識に違いがあると考えられる(濱名・中坪、2019)。木曾(2018)も保育現場が新任保育者の力不足や未熟さへの対応に苦慮しているといえると述べている。しかし、このように立場による離職理由の探求は両者の意見の乖離をもたらすことに終始するだろう。新任保育者が社会人として自覚や意識、専門職としての知識を持って入職してくるのは当然であっても、保育者として熟達・成長するには時間を要する。出来上がっている園の風土になじんでいくにも時間は必要である。新任保育者の未熟さやコミュニケーション力不足が要因であるとは断定できないと考えられる。保育実践の場では即実践・即戦力が求められる職場が多いが最初から園長や主任等の管理職やベテラン保育者の理想や要求水準を新卒保育者に求めるのではなく、「育てていく」というスタンスで関わるのが大切であろう。しかしそこには、ベテランの保育者が経験して身につけた勘やコツ、考え方を押し付けたり、園内の常識や慣例に従わせるのではなく、同僚として同じ組織の一員としてその存在を認め受け入れるのが大切であろう。一方、新任保育者も離職理由を園環境に原因帰属しているがそうであるとも断定できないだろう。本人の力不足や個人特性も現実には存在する。

新任保育者は保育者になったというだけでなく園という組織に所属したという意味と、園の理念や方針を理

解し、自分に課された仕事の責任を持っている力で対処していく努力を、園の管理職等については若い保育者が育ってきた社会背景から読み取れる現在の姿を考えたうえで保育者としての資質や能力を一方向的に追い求めず、「これから育てていく」といった心持ちで関わるのが求められる。そしてそれには新任が何がわからずにいるのか、何につまずいているのかなどを理解しようと職場全体が同じ認識で捉えることが大切であろう。加藤・安藤(2012)は、保育者自身が肯定され、安心感を持てる環境にすることが大切であると指摘している。また、他者の感情を受容し、自分の感情を率直に表現できるような職場ならば自己肯定感が高まり、仕事への意欲、専門性の向上につながっていくであろうと述べている。まさに保育でもっとも大切なことと同じであると考えられるが前述した加藤・鈴木(2011)の園側が新任保育者をどう捉えているかの調査では、厳しい評価が並べられている。世代による認識の違いが大きく影響しているのだろうが、管理職やベテラン保育者は単なる世代間の認識の違いだとは捉えずに保育に対する園の理念や方針があるように職員の「育成」においてもその方針を組織として共通理解し関わるが必要であると考えられる。

これまでの先行研究の結果から早期離職の要因は「職場の人間関係」が大きく関与していることと早期離職の当事者側からすればその責任は園側にあり、園側からすれば辞めた側の「新卒保育者」にあるという認識が明らかになった。しかし、保育者の育成を目的にした早期離職防止策につなげるためには、入職して以来、在職継続している保育者がどのような職場環境の中にいるのか、在職継続には何が関わっているのかを探る必要があるだろう。

#### 4. 「在職継続」に関わる先行研究

西坂(2014)は、幼稚園教諭の職業継続の意思と教職経験年数・職場環境の関係を明らかにするために現職の幼稚園教諭に「現在の園を辞めようと思ったことがあるか」を496名の現職の幼稚園教諭を対象に調査したところ、414人(83%)の教員が辞めたいと思うことがあったと報告している。しかし、そう思いながらも保育者を継続している。そこにはどのような要因が関与しているのだろうか。離職を思いとどまった理由として10項目から3つまでを選択してもらくと、「相談できる同僚がいる」が最も多く、辞める理由も離職を思いとどまる理由も「人間関係」が大きく関与していることが示された(西坂、2014)。

また、國田・小阪・西(2019)は、西坂(2014)の研究が幼稚園教諭のみを対象にした調査だったため、現役の保育士93名を対象に調査した。約7割の65名が保育士を辞めたいと思った経験があると回答していた。そして西坂(2014)を参考にして「離職したい理由」や「離職を

思いとどまった理由」などについて調査したところ、「相談できる同僚がいる」という西坂(2014)と同じ結果であったことを報告した。

若手保育士の就業支援及び離職防止への取り組みを検討するために澤津他 6 名(2019)は、20 歳代の若手保育士 75 名を対象に就業状況実態調査を行っている。その中で現在の職場で困った時に相談できる人がいるかの問いに 9 割の若手保育者が「少しいる」、「たくさんいる」と回答している。そしてそれはどのような人物かという問いには、「自分よりも経験のある先輩」がもっとも多く、次いで「同期」が挙げられていた。このことから「相談できる同僚」の存在やその人の働きかけは「在職継続の意思」に大きく影響していると考えられる。しかし、ただ単に「いる」、「いない」ではなく、その関係性が重要で加藤・安藤(2013)が指摘するように、本音で話し合える、愚痴を言い合えるような同僚、すなわち信頼できる同僚がいるかどうかの影響していると考えられる。

しかし、確かに同僚の存在はお互いを支え合う心強い存在であるが、それに対して園の職場環境はどのようなのだろうか。西坂(2014)、は離職を思い止まった理由について「相談できる同僚がいる」、「自分の成長につながる」という前向きな回答の他に「他にいきたい職場がない」という消極的な理由も挙げている。國田ら(2019)の保育士を対象にした調査でも 2 番目に多い理由として挙げられていた。これは何を意味するのか考える必要がある。國田ら(2019)は、これに関して不満はあっても保育士という職を続けたいと捉えることもできるが不満を感じながら続けている人が多いとも捉えている。そしてそれは専門職として保育に取り組んできたため保育士以外の職につくことに対して不安を感じている人が多いのかもしれないと推測している。また、保育士を続けるにしても他の職場に魅力を感じていなければ離職願望があっても実際には離職しない保育者が多かったことから「仕方なく」という保育者が多いことも考えられる。

しかし、職場に対する悲観的な見方のなかにも西坂(2014)、と國田ら(2019)の、「続けてきて良かったこと」についての調査からどちらも「子どもと一緒に過ごせること」、「子どもの成長に貢献できていることと思うこと」、「保育を通して充実感が得られること」という保育職に対してのやりがいや充実感は満たされていることが示された。これは離職を防止する一つの要因と考えられる。

現職保育者がどのようなことに満足して保育職を継続しているのか、中見・林(2020)は卒業生の動向調査を行っている。「辞めたい」と感じた経験の有無で職場満足度の違いを比較したところ、「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「保育の理念・方針」、「若手を育てる雰囲気」、「職場に所属することの安心感」の 5 項目全てにおいて当然のことながら「辞めたい」と感じた経験がない者の

満足度が有意に高かった。特に「若手を育てる雰囲気」に 2 群の差が最も認められたと報告していることから、管理職等のみならず園組織レベルで保育者が育つ職場の環境作りに取り組みなければならないと考えられる。

## 5. 経験を積み重ねてきた中堅保育者の離職のタイミングとその要因

これまで主に若い保育者の早期離職を中心に論じてきたが、平成 28 年度学校教員統計調査(文部科学省)によると幼稚園教諭を離職した 10, 239 人のうち 25 歳未満は 2, 648 人と大きな数字ではあるが、25 歳以上 30 歳未満は 3, 598 人で 25 歳未満よりも約千人多い離職者数となっている。25 歳以上となれば短大卒であれば経験を 5 年積んでいることになるし、30 歳未満でも大卒であれば 7 年、短大ならば 10 年目を目前にした「中堅」とも呼ばれる位置に到達した保育者とも言える。園にとって経験を積み重ねてきた保育者の離職は、新任保育者の離職よりも大きな影響があると考えられる。

しかし、その現状は深刻で保育教諭養成課程研究会(2018)が 49 歳までの未婚の幼稚園教諭と保育教諭に保育職継続希望調査を行った。「定年退職まで」と答えた者は経験年数が 1~4 年目までは 31.4%だが 5~8 年では 25%と減少する。このことから保育者を経験した数年の中で何らかの影響を受け「離職」を意識していることが考えられる。

また、西坂(2014)でも「幼稚園の仕事は今後どれくらい勤めたいか」という幼稚園教諭の職業継続の意思を調査、年齢を 5 グループ(24 歳以下、25~29 歳、30~39 歳、40~49 歳、50 歳以上)に分けて分析している。20~24 歳ではあと 4~5 年、25~29 歳では 3 年以内に離職しようと考えている者が多いという結果が出ていた。このことから西坂(2014)は、現在の職場が原因で離職したいと考えているとも言えるが、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と述べている。ちなみに保育教諭養成課程研究会(2018)の保育職継続希望調査では 9 年を超えると定年まで働きたいという者が 33.8%と再び上昇し、西坂(2014)の幼稚園教諭の職業継続の意思の調査も 30 歳を超えると 11 年以上勤めようと考えている割合が高くなる。このことから、「離職」のタイミングを経験年数 5~10 年と考えている保育者が多いと予測される。

では、その要因として考えられることは何か。新任保育者との違いはあるのだろうか。西坂(2014)、國田ら(2019)は年齢別に「離職したい理由」を調査している。25 歳から 29 歳で最も多い理由として、西坂(2014)の幼稚園教諭を対象にした調査で多い理由は、「給与面」で次いで「残業が多い」という回答である。このことから「離職したい」と考える理由は労働条件が影響していると考えられる。國田ら(2019)の保育士を対象にした調査

では、「職場の人間関係」が最も多いが、次いで「残業が多い」、「休日が少ない」、「給与面」とこちらも労働条件に対する不満等が挙げられている。令和元年度東京都保育士実態調査結果(東京都福祉保健局)に現職保育士のうちの退職意向者の退職意向理由についてやはり「給料が安い」、「仕事量が多い」、「労働時間が長い」、「職場の人間関係」が上位4つに挙げられている。新任保育者や早期離職者といわゆる中堅に位置する保育者の離職の要因には西坂(2014)が指摘するように抱える課題や離職意思に繋がる悩みも異なることが明らかになった。

また、中堅保育者の該当するこの年代は結婚や出産を機に離職していく者が多いとも予測される。先述した1990年代に比べれば保育者不足の対応策としてか、園に託児所を設けたり、職員の子どもを勤務する園で受け入れたり、結婚しても出産しても働くことができるような環境を整える園も増えていることから保育職を続ける保育者が増えたと予測される。西坂(2014)にも少数だが辞めたいと思った理由に「家庭との両立」が挙げられていた。確かに仕事、家事、子育ての「三立」はかなりの労力が必要になると思われる。しかし、子どもを産み育てる中でより一層、子どもの気持ちを理解しようしたり、保護者の立場になって考えることができるようになったり保育者としての深みが増すとも考えられる。そのような保育者が仕事と家庭を両立し在職継続していくためには、庭野(2020)が指摘しているように緊急時に休めることや希望のシフトに入れるような融通の効くライフステージに応じた柔軟な勤務のあり方を整えていくことが必要であろう。

そしてこのように中堅へと育った保育者の存在は、若い保育者の目指すモデル的な存在とも言える。澤津ら(2019)は20歳代の若手保育士75名(経験1~5年, 87.7%, 5~10年, 13.3%)に現在の職場でモデルとなる人の有無を尋ねた。「少しいる」が7割と最も多く「たくさんいる」と答えたのは2割だった。そのモデルとなる人について尋ねると、先述の「困った時に相談できる人物」と同じく「自分よりも経験のある先輩」との回答が82.7%と最も多く、目指すモデルの存在は「継続」にも関わると考える。「園長・副園長」は9.3%で若手保育士にとって、園長・副園長は管理職であり、身近な存在として受け止めていないようであると述べている。このことから中堅へと成長した保育者は若手と管理職の中間に位置する存在として若手と管理職の掛橋的な役割を担うことができる存在である。園組織の中心としても保育の質の向上にも中堅という立場に到達した保育者の存在は大きいと考える。しかし、先述の西坂(2014)の幼稚園教諭の職業継続の意思調査でわかるように「辞めたい」と思った経験があるが継続を選択して今現在も続けている幼稚園教諭もあと数年で離職したいと考えている「離職予備軍」が多数いるという現状は保育の質にも関わる大きな問題であると考えられる。この保育者が育た

ないという現状は早期離職だけではなく、経験を積んだ20代後半の中堅保育者の離職の状況も深刻である。

## 6. まとめと今後の課題

これまでの先行研究から早期離職の要因は「職場の人間関係」や「労働条件」あることが見出された。また、離職を思いとどまる要因も「人間関係」が関与していることがわかった。離職の要因においては離職の当事者と園側の立場で認識の違いがあることも明らかになった。それは当然のことと言えるが、それらの要因はあまりにも解釈に幅がある漠然とした要因であるため、「人間関係」をよくする、「労働条件」を改善するというレベルの提言にとどまっている。具体的に「人間関係」とは何を指すのか、「労働条件」とは何か、さらにそれらが何によってもたらされているのかなどの詳細はまだ明確になっていない。そのため、管理職等が保育者に対して、あるいは職場環境に対して何をどう改善していけばいいのかその具体的な取り組みの一步を踏み出すまでには至っていないと考えられる。

現役の保育者の中には、「離職するか」「継続するか」迷った経験のある者が数多くいると考えられる。特に女性保育者であれば結婚や出産、子育てなどで迷いが生じることもあっただろう。しかし、その時に「継続」を選択し保育者を続けている。「継続」を選択した背景に関与したものは何だったのかを明らかにする必要がある。家族、同僚など支えてくれる人の存在だろうか、管理職等、職場のバックアップだったのだろうか。これまで離職のマイナス要因を中心に研究が行われてきたが、在職継続に関わるプラス要因を具体的に明らかにするためには、在職し、保育職を継続している保育者の歩みを振り返りそのプロセスからどのような環境が整えば「在職継続」の意思決定へとつながるのか現役保育者を対象にした研究が必要である。

保育職に満足し、継続していくためには、給与などの労働条件ではなく、上司や同僚に支えられ、精神的健康を保てる働きやすい職場が今後の保育者確保に有用であるという指摘がある(中見・林, 2020)。確かにそれらは理想とする職場環境であろう。しかし、就職を決める際に短期間の実習や園のホームページ、求人票だけでは学生がそれを見抜くことは難しい。令和2年4月の保育士の有効求人倍率(一般職業紹介状況(職業安定業務統計)厚生労働省)は2.45%と依然高い水準で学生は選ぶ側にあると言える。このような現状のなか、中堅保育者の離職を防止し在職継続を強める要因を明らかにしたうえで、学生に保育の中で何を見ていくのか、社会人として何が必要なのかを伝えていくことも養成校に求められる役割の一つであると考えられる。

そして離職の要因は離職の当事者にあるという園長や管理職は養成校と連携しながら、マネジメント研修のよ

うな研修制度のなかで現代の若者の特性や傾向を理解した上での伝え方や導き方、関わり方を考えていく必要があると考えられる。また、中堅保育者の成長のプロセスから明らかになってきた育ちや、「保育職を続けていく」という熱い思いの背景に何があるのかをマネジメント研修を通して学び、若手育成に繋げていくことが必要であると考えられる。そしてそれは園長や主任等の管理職だけが抱える課題として捉えるのではなく園組織としての課題として捉えることで「若手を育てる雰囲気」というものが園の風土として築かれていくのではなないだろうか。

そのような職場環境を作っていくためには、在職継続している保育者に焦点を当て、保育者としての歩みの中で離職か継続の迷いが生じたときにどのようにして乗り越え、在職継続を選択してきたのか、その選択に関わった人や職場環境がどうであったのかなど具体的な要因に関わる出来事を読み解いていき、在職継続につながるための詳細を明らかにすることで保育者が育つ職場作りの課題が見えてくるだろう。

## 引用文献

- 濱名 潔・中坪史典. (2019). 新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題. 幼年教育研究年報, 41, 61-74.
- 原田康子. (1995). 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. 日本保育学会大会研究論文集, 48, 412-413.
- 原田康子・高瀬智津子. (1994). 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1): 過去10年間における保育職の勤務継続状況. 日本保育学会大会研究論文集, 47, 632-633.
- 保育教諭養成課程研究会. (2018). 報告書「幼稚園等におけるミドルリーに実態調査」.
- 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.
- 加藤由美・安藤美華代. (2013). 新任保育者の抱える困難: 語りの質的検討. 教育実践学論集, 14, 27-38.
- 加藤由美・安藤美華代. (2012). 新任保育者の抱える困難に関する研究の動向と展望. 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, 151, 23-32.
- 川俣美砂子. (2018). 幼稚園教諭の離職と継続の理由を探る. 高知大学教育学部研究報告, 78, 343-355.
- 川俣美砂子. (2007). 幼稚園教諭のライフコースとその問題-仕事に関する意識・行動の様相を中心に. 福岡女子短大紀要, 70, 77-87.
- 木曾陽子. (2018). 保育者の早期離職に関する研究の動向: 早期離職の実態, 要因, 防止策に着目して. 社会問題研究, 67, 11-22.
- 木曾陽子・春木裕美・岩本華子. (2020). 保育士の早期離職と離職防止の取り組みの実態: 大阪府内の私立保育施設への質問紙調査より. 社会問題研究, 69, 13-31.
- 國田祥子・小阪芙由美・西 菜見子. (2019). 保育士の離職意思と職場環境の関係. 中国学園紀要, 18, 113-122.
- 厚生労働省. (2020). 保育の現場・職業の魅力向上検討会参考資料.
- 厚生労働省. (2020). 一般職業紹介状況. 職業安定業務統計.
- 厚生労働省. (2019). 新規卒就職者の離職状況(平成28年3月卒業者の状況).
- 森本美佐・林 悠子・東村知子. (2013). 新人保育者の早期離職に関する実態調査. 奈良文化女子短期大学紀要, 44, 101-109.
- 文部科学省. (2016). 学校教員統計調査-平成28年度(確定値)結果の概要-.
- 文部科学省. (1989). 学校教員統計調査-平成元年度調査の概要-.
- 中見仁美・林理恵. (2020). 保育職就業者の「継続」を考える: 卒業生の動向調査より. 日本保育学会第73回大会発表論文集, 1487-1488.
- 西坂小百合. (2014). 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. 共立女子大学家政学部紀要, 60, 131-139.
- 庭野晃子. (2020). 保育従事者の離職意向を規定する要因. 保育学研究, 58, 105-114.
- 岡本和恵・卜田真一郎・松井玲子・北野圭子. (2010). 本学卒業生の幼稚園・保育所等における早期離職の現状と課題: 平成19・20年度卒業生を対象として. 常磐会短期大学紀要, 39, 19-39.
- 澤津まり子・秋山真理子・柴川敏之・鎌田雅史・伊藤優・佐藤宏子・土倉由妃. (2019). 若手保育士の就業継続支援及び離職防止への取り組み: 就業状況の実態調査より. 就実教育実践研究, 12, 1-17.
- 高濱祐子. (2001). 保育者としての成長プロセス-幼児との関係を視点とした長期的短期的発達-. 風間書房.
- 竹石聖子. (2013). 若手保育者の職場への定着の要因: 早期離職の背景から. 常葉大学短期大学部紀要, 44, 105-113.
- 東京都福祉保健局. (2019). 令和元年度東京都保育士実態調査結果.