



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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-02-28 キーワード (Ja): キーワード (En): Nursery school teachers, Early turnover, Questionnaire survey 作成者: 木曾, 陽子, 春木, 裕美, 岩本, 華子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00016736

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—

木曾 陽子¹⁾ 春木 裕美²⁾ 岩本 華子³⁾

1) 大阪府立大学人間社会システム科学研究科

2) 大阪府立大学大学院生

3) 奈良教育大学、大阪府立大学客員研究員

要 旨

本研究の目的は、保育士の早期離職の実態と早期離職防止策の取り組み状況を明らかにし、早期離職に関する今後の研究課題を整理することである。そこで、大阪府内の私立保育施設を対象に質問紙調査を行った。その結果、8割以上の施設で過去3年間に早期離職者がおり、早期離職者数は年々微増傾向にあった。離職防止に向けた取り組みとしては、《働きやすい環境整備》を基盤に《園内の良好な関係構築》《園内のサポート体制整備》《モチベーション向上支援》が行われていた。その中で育休や産休も含めた休暇取得の促進を行っている施設が多く、外部コンサルティングの利用や新人教育担当者の明確化などはあまり行われていなかった。在職3年目までの保育士に対しては、施設長等が積極的に声をかけて良好な関係構築を行い、人間関係を考慮したクラス配置を行っていた。一方で、勤務時間の削減や勤務の一部免除などはあまり行われていなかった。

キーワード：保育士、早期離職、質問紙調査

I 問題の所在と目的

近年、保育現場において保育士不足が深刻化している。その背景には、共働き世帯の増加に伴う待機児童の問題と、それを解消するための保育施設の増設等がある。それにより保育士の求人数は増え続け、2018年11月には有効求人倍率が全国平均で3.20倍（東京都6.44倍、大阪府4.49倍）となっている（厚生労働省 2019）。

保育士不足の深刻化に対して、国は保育士確保のための様々な施策を講じている。たとえば、保育士の処遇改善や勤務環境改善に関する取組のPR活動、保育士の養成学校卒業者や卒業予定者への呼びかけ強化などを実施している（厚生労働省 2019）。しかし、新規就業者が増えたとしても、すぐに離職してしまえば保育士不足の状況は改善されない。また、早期離職が常態化すれば保育士としての専門性の蓄積がなされず、保育の質の低下にもつながりかねない。2019年10月より幼児教育・保育の無償化がスタートし、今日ますます乳幼児期の教育・保育のあり方が問われていることから、保育士の早期離職を防ぎ、保育現場の中で保育士の力量を高めていくことが重要である。

保育士の早期離職について、2017年の社会福祉施設等調査（厚生労働省 2017）のデータを基に算出すると、勤続2年未満で離職した保育士の割合¹⁾は7.8%（民営のみでは8.8%）であった。都道府県別にみると、大阪府は8.6%（民営のみ10.1%）で、最も高いのは鳥取県の17.1%（民営のみ8.3%）、最も低いのは福島県の3.1%

（民営のみ3.0%）であった。保育者の早期離職に関する先行研究をみると、保育者養成校の卒業生を対象とした調査では、卒後2年目までの離職率が15.7%（岡本ら 2010）、27.3%（上田・松本 2015）、26.5%（横山ら 2016）と、どの調査も20%前後であることが示されている。

また、保育施設の管理職等を対象にした調査では、過去3年間に在職3年未満の退職者がいたと回答した施設は37.1%（加藤・鈴木 2011）、43.2%（森本ら 2013）と、保育現場の4割程度で保育者の早期離職が起きていることが示されている。さらに、加藤・鈴木（2011）の調査では、退職者がいた園のうち在職期間3年未満の退職者がいた園は、幼稚園では63%、保育所では81%であり、特に保育所で早期離職者が多いことが指摘されている。

保育者の早期離職の要因に関しては、多くの研究で「人間関係」に関連するものが挙げられている（岡本ら 2010；正司 2010；岡本ら 2011；遠藤ら 2012；竹石 2013；森本ら 2013；小川 2013；内田・松崎 2016；横山ら 2016；千葉 2017）。保育者の早期離職に関する先行研究を分析した木曾（2018）は、早期離職をした保育者と保育現場の間に認識の齟齬があることを指摘している。つまり、離職した保育者自身は「人間関係」や職場の様々な問題の結果として「心身の不調」に至り離職したと考えている場合が多く、離職の要因は現場側にあると捉えている。一方で、保育現場の管理職等は新卒保育者の「人間関係力やコミュニケーション力不足」が問題であり、離職の要因は離職した保育者側にあると捉えていた。

保育者の早期離職の予防策に関する先行研究を整理すると、保育者養成段階での教育のあり方、保育者養成校と保育現場との接続や連携、保育現場における支援体制の3段階で議論されており（木曾 2018）、養成段階をとりあげることが中心になっている。現在の保育士不足の状況を鑑みれば、養成校のみならず保育現場も積極的に早期離職を防ぎ、保育士を育成していく体制を早急に整えていかなければならない。特に、潜在保育士の再就職支援が積極的に行われ始めたことを踏まえると、養成校の新卒保育者に加え、再就職した潜在保育士も含めた支援体制、すなわち保育現場における離職防止とスキルアップの体制整備が必要であろう。

保育現場における早期離職防止策に関する具体的な方法としては、特定の先輩保育者を中心とするフォローアップ体制の充実（横山ら 2016）や、看護現場で実施されているプリセプターシップ²⁾等の保育分野への導入（松浦ら 2015）が検討されている。しかし、松浦ら（2015）は、保育士の数が少ない施設ではプリセプターの負担が過重になる可能性が高いため、保育現場に合う形での対策を検討する必要性を指摘している。宮崎（2014）は、早期離職と新卒保育士の保護者対応の困難さを関連づけて捉え、保育士の困難緩和に有効だったのは、①先輩保育士に対して「相談可能な雰囲気」、②先輩保育士に自らの置かれた状況や気持ちを受け止めてもらうこと、③主任・園長も含めたチームによる職場体制、④法人独自の「職務基準書」の4つだと述べている。また、黒澤・服部（2016）は保育者の早期離職の要因となっている人間関係の問題を解決するためにも、同僚性を育む保育カンファレンスが有効として、その具体的方法を提示している。

以上のように、保育者の早期離職は多くの保育施設（特に保育所）に共通する課題であり、近年の保育士不足の深刻化から考えても早期離職防止に早急に取り組む必要がある。保育者の早期離職防止策もいくつか提示されているが、これらの対策が実際に保育現場でどれほど実施されているのかについては十分明らかにされていない。そのため本研究では、保育士の早期離職の実態と保育施設で実施している早期離職防止策の取り組み状況を明らかにし、保育士の早期離職問題を検討するにあたっての今後の研究課題を整理することを目的とする。

Ⅱ 調査方法

1. 対象者

大阪府社会福祉協議会の保育部会に所属している保育施設687か所の施設長（所長や園長）等を対象とした。そのため、後述するように本調査の回答施設は多くが社会福祉法人立の保育施設であり、大阪府の傾向を反映して幼保連携型認定こども園の回答が多くなっている。

2. 調査手続き

大阪府社会福祉協議会の保育部会長の許可を得て、会員施設である687施設に調査票を1部ずつ郵送し、施設長（所長・園長）や主任保育士等、施設全体について把握している者に回答を求めた。郵送時に依頼文を同封し、調査に同意が得られた場合にのみ回答のうえ返送してもらった。その結果、306施設（44.5%）から回答を得た。調査期間は2018年11月～12月であった。

3. 調査項目

本研究で結果を示す項目は以下の9項目である。①施設の基本属性、②回答者の基本属性、③施設の職員数と保育士資格保持者の正規職員数、④保育士資格保持者の正規職員の初任給、⑤過去3年間の早期離職者数、⑥早期離職者の離職理由、⑦施設全体での離職防止に向けた取り組み、⑧在職3年目までの正規保育士に対する対応、⑨その他の早期離職防止のための取り組み（自由記述）である。

なお、本研究における「離職者」とは該当年度に施設を退職した正規雇用の保育士または保育教諭（以下、保育士資格保持者）で、「早期離職者」とは離職者のうち在職3年以内に退職した者とする。早期離職に関する定義は様々であるが、本調査では「卒業後3年」ではなく「在職後3年」に離職した者を早期離職者とすることで、潜在保育士や転職による入職者も含めた施設定着状況をみる。なお、質問紙の中では、2015年度、2016年度、2017年度の年度ごとに「在職1年目」、「在職2年目」、「在職3年目」、「在職4年以上」のそれぞれの離職者数を尋ねた。

また項目⑥、⑦、⑧は、それぞれ先行研究（加藤・鈴木 2011；森本ら 2013；宮崎 2014；松浦ら 2015；横山ら 2016；大嶽 2017など）を参考に項目を挙げ、内容が重なる項目を整理して作成した。その際、調査対象者の負担を抑えるため、それぞれ15項目以内になるようにした。項目⑦と⑧は、回答時点での実施度について「1. 全く実施していない、2. あまり実施していない、3. ある程度実施している、4. 十分実施している」の4段階で聞いた。作成した調査票は、調査前に調査対象外の保育園長に提示し、わかりにくい点や不足している項目について意見を求め、得られた意見を参考に修正を行った。

4. 分析方法

上記の項目①～⑧の回答についてSPSS Statistics 25を使用し、回答分布の単純集計や記述統計量を求めた。なお、項目ごとに欠損値を除いて集計している。また、項目⑨については、自由記述に記載があった内容をすべて原文のまま入力し、意味のまとまりごとに切片化してラベルをつけ、似た内容のラベルを集めて小カテゴリ、さらに似た内容の小カテゴリを集めて大カテゴリに分類した。

5. 倫理的配慮

本調査は、大阪府立大学大学院人間社会システム科学研究科研究倫理委員会で承認を得て実施している。本調査は無記名の調査票であり、回答から個人を特定することはできない。調査票への回答をもって調査への同

意を得たものとみなした。

Ⅲ 調査結果

1. 基本属性

(1) 施設の基本属性

施設の基本属性の回答分布を表1に示した。施設種別は「保育所（園）」48.0%、「認定こども園（幼保連携型）」48.7%とほぼ同数であった。運営形態は「私立」98.7%、運営主体は「社会福祉法人」96.4%と、回答施設のほとんどが私立の社会福祉法人主体の施設であった。開設時期は「1999年以前」が58.4%と多かった。民営化は「していない」79.1%、「した」20.9%であり、民営化した時期は「2009年以前」と「2010年以降」でおよそ半数ずつであった。また、施設種別の変更を「していない」55.2%、「した」44.8%であり、変更時期は「2015年以降」が多かった。定員数は「100-150名未満」（42.3%）が最も多く、次いで「50-100名未満」（25.9%）であった。現在の在園児数で最も多いのは「100-150名未満」（49.3%）、次いで「150-200名未満」（20.6%）であった。

表1 施設の基本属性

		回答数		%				回答数		%	
施設種別	保育所(園)	147	48.0	施設種別の変更	していない	169	55.2	現在の在園児数	50名未満	19	6.2
	認定こども園(幼保連携型)	149	48.7		した	137	44.8		50-100名未満	57	18.6
	認定こども園(保育所型)	10	3.3		2014年以前	9	2.9		100-150名未満	151	49.3
運営形態	私立	302	98.7	2015年以降	128	41.8	150-200名未満	63	20.6	※欠損値を除いて集計した	
	公設民営	4	1.3	定員数	50名未満	17	5.6	200名以上	16		5.2
運営主体	社会福祉法人	294	96.4	50-100名未満	79	25.9					
	学校法人	5	1.6	100-150名未満	129	42.3					
	宗教法人	4	1.3	150-200名未満	65	21.3					
	その他	2	0.7	200名以上	15	4.9					
開設時期	1999年以前	174	58.4	現在の在園児数	50名未満	19	6.2				
	2000-2009年	60	20.1	50-100名未満	57	18.6					
	2010年以降	64	21.5	100-150名未満	151	49.3					
民営化	していない	242	79.1	150-200名未満	63	20.6					
	した	64	20.9	200名以上	16	5.2					
	2009年以前	33	10.8								
	2010年以降	31	10.1								

(2) 回答者の属性

回答者の属性の回答分布を表2に示した。回答者の73.2%が「施設長（所長・園長）」であった。現在の立場での経験年数は「1-4年目」であるものが36.5%と最も多かった。現施設での在職年数は「10-19年目」（29.8%）と「20年以上」（28.8%）、現在の施設に限らず保育施設での勤務年数は「30年以上」（26.9%）、「20-29年目」（25.2%）が多かった。

表2 回答者の属性

N=306

		回答数	%			回答数	%	
現在の立場	施設長	218	73.2	現施設での在職年数	1-4年目	48	15.9	
	(所長・園長)				5-9年目	77	25.5	
	主任	37	12.4		10-19年目	90	29.8	
	その他	43	14.4		20年以上	87	28.8	
現在の立場での経験年数	1-4年目	110	36.5	保育施設での勤務年数(現在の施設に限らない)	なし	42	14.0	
	5-9年目	80	26.6		1-9年目	40	14.0	
	10-19年目	74	24.6		10-19年目	55	19.2	
	20年以上	37	12.3		20-29年目	72	25.2	
※欠損値を除いて集計した						30年以上	77	26.9

2. 職員配置の実態

(1) 施設内の総職員数

施設内の総職員数³⁾の回答分布を図1に示した。総職員数は「30-39名」の施設が最も多く(39.2%)、次に多いのが「20-29名」(22.1%)であった。なお、総職員数が最も少ない施設は「14名」、最も多い施設は「98名」という回答であり、総職員数の平均は36.6(±12.3)名であった。

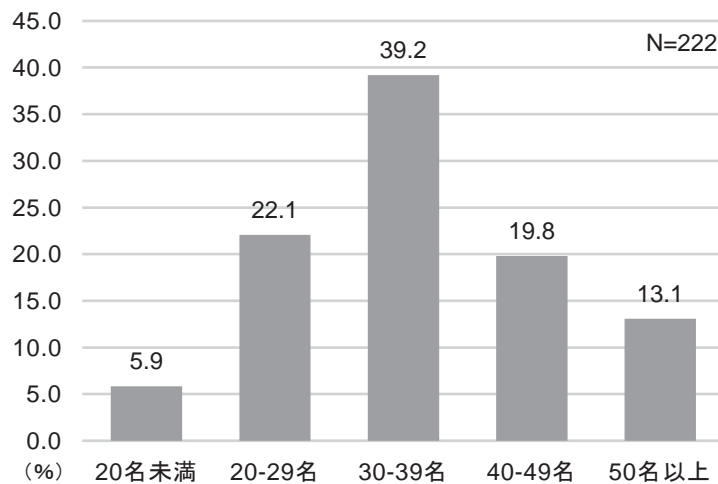


図1 施設内の総職員数の回答分布

(2) 各職員の人数

各職員の人数の回答分布を表3に示した。施設長は「1名」(99.7%)、副施設長は「なし」(51.6%)、主任保育士は「1名」(61.1%)が多かった。保育士資格保持者(保育士または保育教諭)は、「20-29名」(50.5%)が最も多く、次いで「10-19名」(26.8%)であった。なお、保育士資格保持者は最も少ない施設で「8名」、最も多い施設で「48名」であり、平均人数は24.0(±7.7)名であった。幼稚園教諭免許のみ保持者は「なし」(69.8%)が多かった。その他保育補助は「2-4名」(32.4%)、「なし」(27.3%)、「1名」(24.4%)とばらつきがみられた。看護師は「1名」(53.5%)、調理担当は「2-4名」(65.7%)が最も多かった。「その他」に

は事務員やバスの運転手、警備員等が含まれ、「1名」（34.8％）が最も多かったが、「なし」とする回答も32.7％あった。

表3 各職員の人数

		回答数		%		回答数		%	
施設長	1名	301	99.7	その他	なし	75	27.3		
	2名	1	0.3		保育補助	1名	67	24.4	
副施設長	なし	142	51.6		2-4名	89	32.4		
	1名	131	47.6		5名以上	44	16.0		
	2名以上	2	0.7	看護師	なし	109	38.4		
主任保育士	なし	11	3.7		1名	152	53.5		
	1名	184	61.1		2名以上	23	8.1		
	2名以上	106	35.2	調理担当	なし	27	9.5		
保育士または保育教諭 （保育士資格保持者）	10名未満	4	1.4		1名	7	2.4		
	10-19名	78	26.8		2-4名	188	65.7		
	20-29名	147	50.5		5名以上	64	22.4		
	30-39名	53	18.2	その他	なし	100	32.7		
	30名以上	9	3.1		1名	106	34.8		
幼稚園教諭免許状のみ 保持者	なし	182	69.8		2-4名	89	29.1		
	1名	47	17.9		5名以上	11	3.6		
	2-9名	10	3.8	※欠損値を除いて集計した					
	10名以上	22	8.4						

(3) 保育士資格保持者の正規職員率

保育士資格保持者の正規職員率⁴⁾の回答分布を図2に示した。最も多いのが「50-60%未満」（23.4%）、次

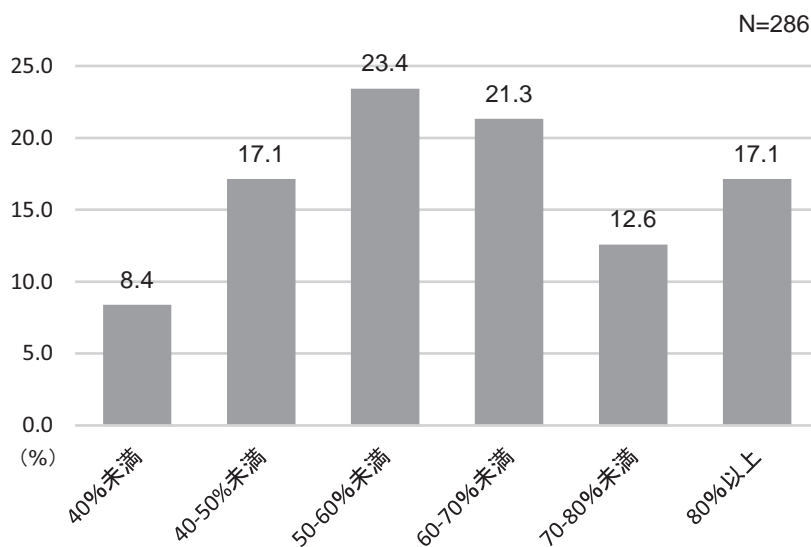


図2 保育士資格保持者の正規職員率の回答分布

いで「60-70%未満」（21.3%）であった。正規職員率が最も低かった施設は「23.1%」で、最も高かった施設は「100%」であり、全体での平均は61.6（±17.5）%であった。

3. 初任給の実態

保育士資格保持者の初任給について、短大・専門学校卒と四年制大学卒それぞれの平均値等を表4に示した。短大・専門学校卒の場合の初任給の平均は179,298（±14,478.7）円で、最も低い施設で「142,900円」、最も高い施設で「225,000円」であった。四年制大学卒の場合は、短大・専門学校卒よりも高くなり、初任給の平均が186,762（±15,557.5）円で、最も低い施設で「150,000円」、最も高い施設で「238,000円」であった。

保育士資格保持者の初任給の回答分布を図3に示した。短大・専門学校卒の場合、「18-19万円未満」とする回答が最も多く23.7%、次いで「16-17万円未満」22.6%、「17-18万円未満」22.3%であった。四年制大学卒は「18-19万円未満」が28.2%と最も多く、次いで「17-18万円未満」が21.0%であった。

表4 初任給の平均値

	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
短期大学・専門学校卒	283	179,298 円	14,478.7	142,900 円	225,000 円
四年制大学卒	262	186,762 円	15,557.5	150,000 円	238,000 円

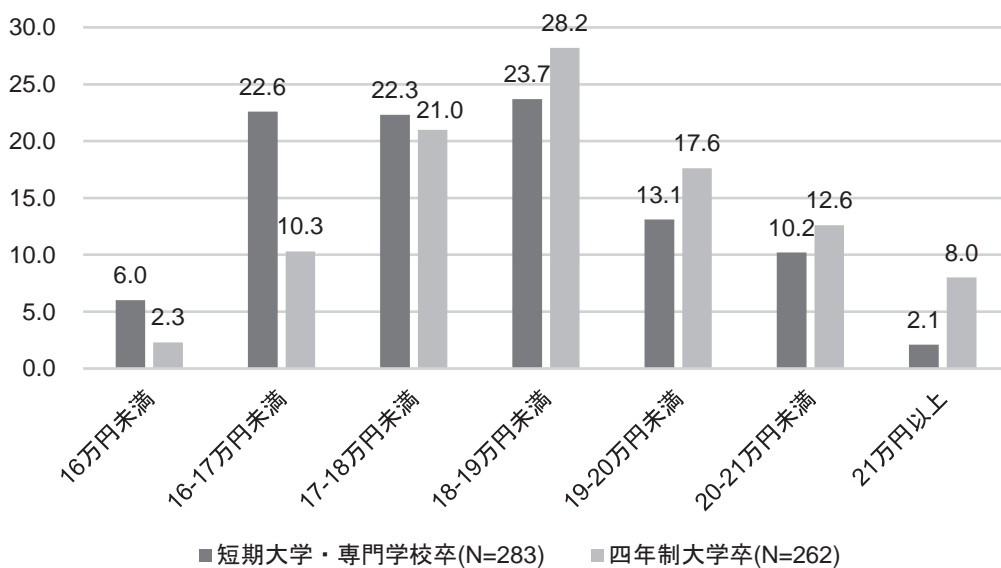


図3 初任給の回答分布

4. 保育士の早期離職の実態

(1) 過去3年間の早期離職者の有無と早期離職者数

過去3年間の早期離職者の有無と「あり」の場合の早期離職者数の回答分布を表5に示した。過去3年間に早期離職者が「あり」の施設は81.8%と、ほとんどの施設が過去3年の間に1名以上の正規の保育士資格保持者の早期離職を経験していた。在職期間別にみると、過去3年間に在職1年目離職者「あり」と回答した施設は58.4%で、2年目離職者「あり」は49.7%、3年目離職者「あり」は47.3%といずれも半数程度であった。

過去3年間の早期離職者が「あり」の場合の早期離職者数の回答分布をみると、過去3年間の合計早期離職者数は「1-2名」32.4%、「3-4名」25.0%、「5-9名」20.9%とばらつきがあった。在職期間別にみると在職1年目、2年目、3年目いずれの離職者数も「1-2名」が最も多く、順に41.2%、41.6%、38.5%であった。

表5 過去3年間の早期離職者の有無と人数内訳

	合計早期離職者		在職1年目のみ		在職2年目のみ		在職3年目のみ		
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
なし	54	18.2	123	41.6	149	50.3	156	52.7	
あり	242	81.8	173	58.4	147	49.7	140	47.3	
「あり」の場合の離職者数内訳	1-2名	96	32.4	122	41.2	123	41.6	114	38.5
	3-4名	74	25.0	35	11.8	19	6.4	22	7.4
	5-9名	62	20.9	16	5.4	4	1.4	4	1.4
	10名以上	10	3.4	0	0.0	1	0.3	0	0.0

(2) 年度ごとの早期離職者数の推移

年度ごとの早期離職者の有無と「あり」の場合の早期離職者数の回答分布を表6に示した。早期離職者が「あり」の施設は、2015年度51.0%、2016年度55.6%、2017年度56.5%と毎年度微増している。早期離職者が「あり」とする保育施設のうちおよそ半数が「1名」の離職であり、全施設のうち30%前後が1年で1名の早期離職を経験していた。

表6 年度ごとの早期離職者の有無と人数内訳

	2015年度		2016年度		2017年度		
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
なし	146	49.0	132	44.4	130	43.5	
あり	152	51.0	165	55.6	169	56.5	
「あり」の場合の離職者数	1名	74	24.8	90	30.3	83	27.8
	2名	44	14.8	37	12.5	51	17.1
	3名	16	5.4	26	8.8	20	6.7
	4名	11	3.7	3	1.0	10	3.3
	5名以上	7	2.3	9	3.0	5	1.7

(3) 早期離職者の離職理由

早期離職者の離職理由として、過去3年間に早期離職者がいた施設（242ヶ所）に、施設側が把握している理由を複数回答で尋ねたところ、図4の結果となった。最も多い理由は「転職（他の保育・幼児教育施設）」で103件、次いで「結婚」が99件であった。その他多い順に、「転職（保育士以外の職業）」「家庭の事情」「仕事への適性がない」「精神的な体調不良」「職場の人間関係」「妊娠・出産」であった。

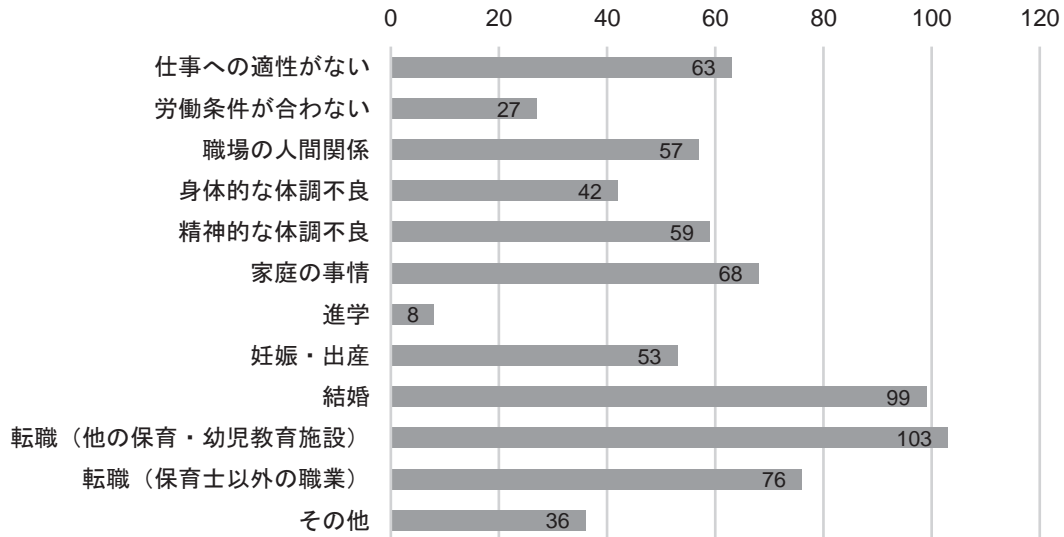


図4 早期離職者の離職理由（複数回答）

5. 離職防止に関わる施設における取り組みの実態

(1) 施設全体での取り組みの実態

施設全体での各項目の取り組み状況を表7に示した。平均値が高かったのは、順に「⑤産休や育休取得の促進」（ 3.68 ± 0.60 ）、「③休暇取得の促進」（ 3.50 ± 0.61 ）、「⑧園外研修への参加促進」（ 3.44 ± 0.69 ）であった。逆に平均値が低かったのは、順に「⑬外部コンサルティングの利用」（ 1.89 ± 0.96 ）、「⑪人事評価方法の明確化」（ 2.61 ± 0.97 ）、「⑨新人教育担当者の明確化（メンター制などを含む）」（ 2.69 ± 0.86 ）であった。

施設全体での取り組みについての回答分布を図5に示した。表7で平均値が高かった3つの項目（「③休暇取得の促進」「⑤産休や育休取得の促進」「⑧園外研修への参加促進」）は、いずれも「十分実施している」という回答が50%を超えていた。一方で、表7で平均値が低かった3つの項目（「⑨新人教育担当者の明確化（メンター制などを含む）」「⑪人事評価方法の明確化」「⑬外部コンサルティングの利用」）は、「十分実施している」という回答が3割を切っている。特に、「⑬外部コンサルティングの利用」については「全く実施していない」が43.6%と、多くの施設が実施していなかった。

表7 施設全体での取り組みの状況

	N	平均値	標準偏差
①保育理念の共通理解の促進	302	3.27	0.68
②業務負担の軽減	305	3.25	0.55
③休暇取得の促進	305	3.50	0.61
④給与等の改善	304	3.37	0.63
⑤産休や育休取得の促進	304	3.68	0.60
⑥園内カンファレンスの実施	299	3.01	0.68
⑦園内研修の実施	304	3.15	0.74
⑧園外研修への参加促進	300	3.44	0.69
⑨新人教育担当者の明確化（メンター制などを含む）	297	2.69	0.86
⑩定期的な個別面談	301	3.00	0.85
⑪人事評価方法の明確化	299	2.61	0.97
⑫キャリアアップの仕組みの明示	300	3.01	0.82
⑬外部コンサルティングの利用	298	1.89	0.96
⑭相談窓口の設置	297	2.86	0.98

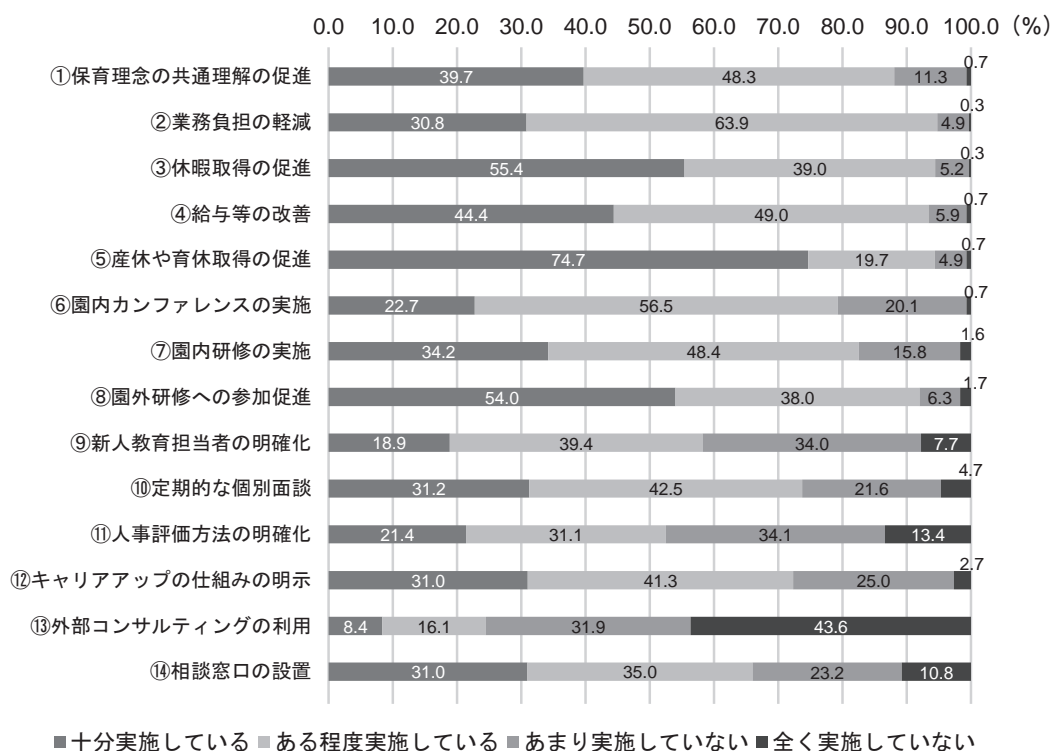


図5 施設全体での取り組み状況の回答分布

(2) 在職3年目までの正規保育士に対する対応の実態

在職3年目までの正規保育士に対する施設長等の対応状況を表8に示した。平均値が高かったのは、高い順に「①積極的に声をかける」(3.53±0.55)、「⑪配属クラスを工夫する」(3.52±0.59)、「⑧失敗を責めない」(3.42±0.62)であった。逆に平均値が低かったのは、低い順に「⑨勤務時間を削減する」(2.77±0.92)、「⑩勤

務を一部免除する（行事の担当を減らすなど）」(2.78±0.89)、「②プライベートの話をする」(2.89±0.73)であった。

在職3年目までの正規保育士に対する施設長等の対応の回答分布を図6に示した。表8で平均値が低かった3項目（「②プライベートの話をする」「⑨勤務時間を削減する」「⑩勤務を一部免除する（行事の担当を減らすなど）」）以外は、すべて「実施している」（「十分実施している」「ある程度実施している」の計）が8割を超えている。特に「十分実施している」という回答が50%を超えていたのは、「⑪配属クラスを工夫する」56.9%と「①積極的に声をかける」55.3%であった。

表8 在職3年目までの正規保育士に対する対応の状況

	N	平均値	標準偏差
①積極的に声をかける	300	3.53	0.55
②プライベートの話をする	300	2.89	0.73
③個別面談を実施する	301	3.18	0.78
④思いを受容したり、共感したりする	299	3.32	0.57
⑤意見を尊重する	301	3.26	0.55
⑥丁寧に説明する	299	3.39	0.63
⑦先輩保育士との関係をつなぐ	300	3.20	0.64
⑧失敗を責めない	299	3.42	0.62
⑨勤務時間を削減する	297	2.77	0.92
⑩勤務を一部免除する（行事の担当を減らすなど）	297	2.78	0.89
⑪配属クラスを工夫する	299	3.52	0.59

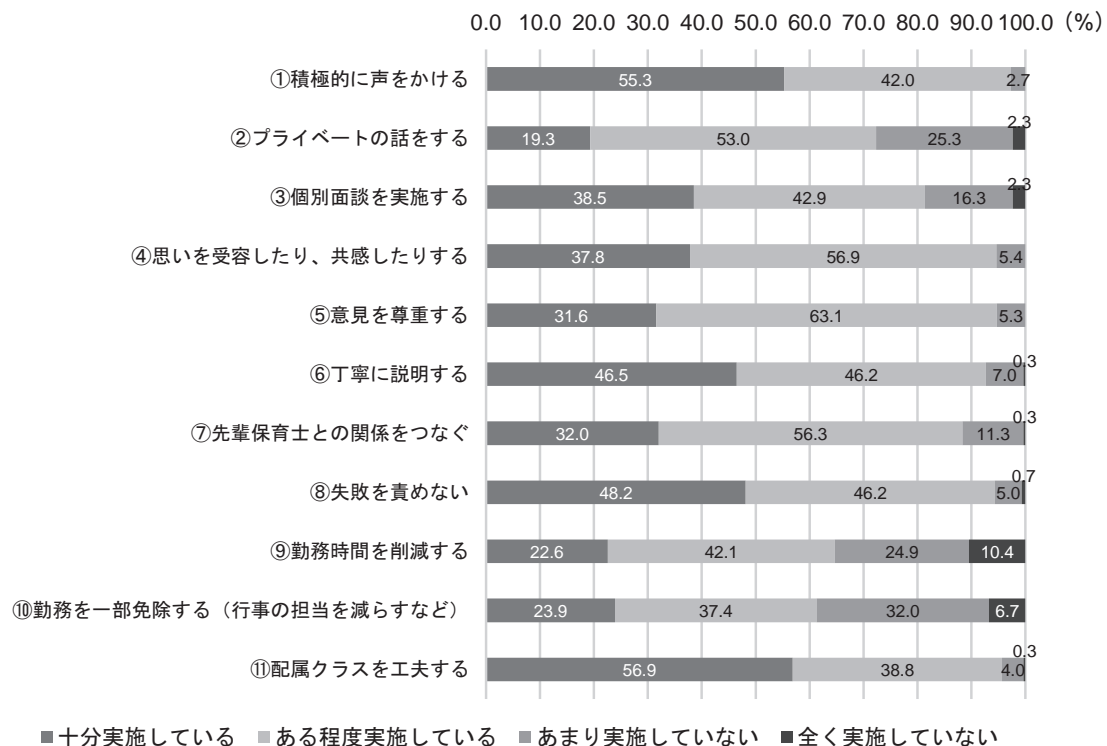


図6 在職3年目までの正規保育士に対する対応の回答分布

(3) その他の早期離職防止のための取り組み

その他に早期離職防止のために取り組んでいることについて自由記述で回答を得た。それらの回答を内容ごとに切り分けて、内容を端的に示すラベルをつけたところ205のラベルが得られた。それらのラベルについて類似したものを集めて表札をつけ20の小カテゴリとし、さらに小カテゴリ同士で似た内容のものを集めて表札をつけて4つの大カテゴリとなった（表9）。小カテゴリと大カテゴリの関係性を図示したものが図7である。以下では、大カテゴリは《 》で、小カテゴリは〈 〉で示す。なお、図表中の小カテゴリの（ ）内の数字は、該当するラベルの数を表している。

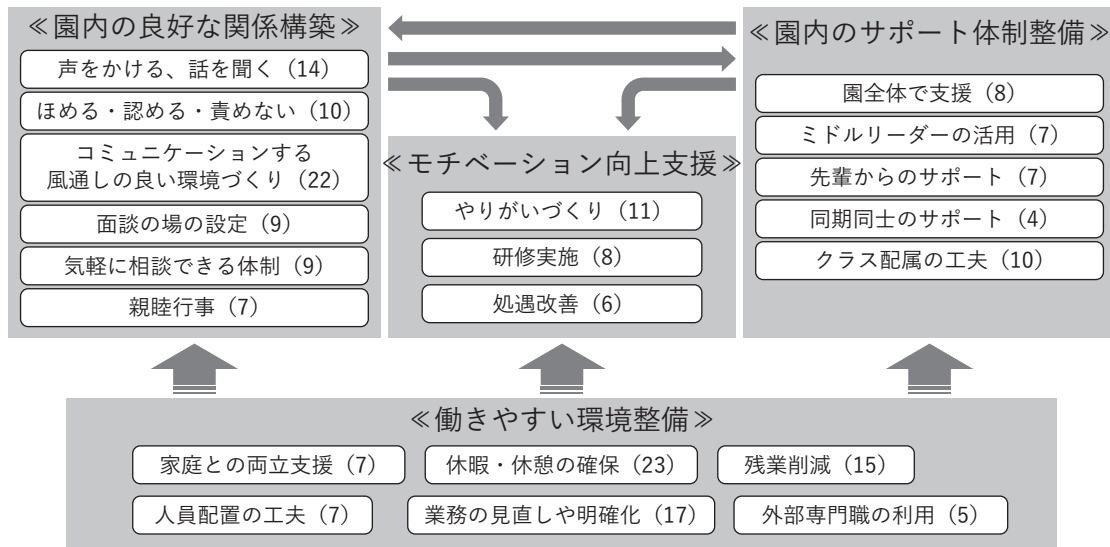


図7 その他の早期離職防止のための取り組み（自由記述）の分析結果図

分析の結果、保育施設の管理職は保育者の早期離職防止のために、《働きやすい環境整備》を基盤とし、《園内の良好な関係構築》《園内のサポート体制整備》《モチベーション向上支援》を行っていることが明らかになった。以下では、大カテゴリごとにその内容を説明する。

基盤となる《働きやすい環境整備》として、特に回答が多かったのは〈休暇・休憩の確保〉で、有給休暇の取得を促したり、週休2日制を取り入れたり、休暇日の希望を聞くなどして積極的に取り組んでいた。しかし、休暇や休憩のみを増やせば、持ち帰り仕事や残業が増えてしまう危険性がある。そこで〈人員配置の工夫〉や〈業務の見直しや明確化〉によって、一人ひとりの業務量を調整していた。たとえば〈業務の見直しや明確化〉では重複業務の廃止や、スマートフォンでの書類作成システムの利用が行われていた。

次に多かったのは《園内の良好な関係構築》に関する回答であり、中でも〈コミュニケーションする風通しの良い環境づくり〉が最も多く、〈声をかける、話を聞く〉〈ほめる・認める・責めない〉という姿勢で管理職が日々接することも風通しの良い環境につながっていた。〈コミュニケーションする風通しの良い環境づくり〉の中には、意図的な雑談や誰でも意見を言える雰囲気づくりなどの回答が見られ、積極的な声かけのみならず、声をかけられた若手職員が話しやすいような工夫を意識していた。その他には〈面談の場の設定〉で施設長との個別面談を設定したり、〈気軽に相談できる体制〉として施設長との交換日誌や社内SNSにより管理職と若手職員が直接やりとりできる仕組みを取り入れたりする工夫がなされていた。

《園内のサポート体制整備》としては〈クラス配属の工夫〉が最も多く、中堅やベテランの職員がサポートできるように若手職員と同じクラスに配属する場合もあれば、同期同士でクラスをもたせることで協力を促す

表9 その他の早期離職防止のための取り組み（自由記述）の分析結果一覧

大カテゴリ	小カテゴリ	ラベル	具体的な記述例（原文をもとに一部修正）
働きやすい環境整備	家庭との両立支援（7）	家庭優先、選択できる働き方を用意、両立モデルの育成など	・子育て中の職員も多く（リターン組も含め）、子どもの病気や授業参観等を優先する。 ・働き方の多様化。正職であっても、諸事情によりシフト制ではなく固定で勤務日や勤務時間を調整できるようにしている。
	休暇・休憩の確保（23）	産休育休、有給休暇などの休暇取得の奨励、連休、週休2日制、休暇日程希望制、休憩時間の確保など	・有給休暇付与開始日を勤務開始日とすることで、新生活に疲れた時期（いわゆる五月病）に休みを取れるような体制にしている。 ・有給休暇は100%取らせる。 ・休憩時間、場所の確保。
	残業削減（15）	会議時間の工夫、時間内に終わるような働きかけ、勤務時間内業務の推進、持ち帰り仕事の軽減など	・職員会議は夜7時迄に終わる。できるだけ時間内で業務をすむように工夫している。残業はしない。 ・残業や家へ持ち帰りの仕事はしない。 ・時間内に事務作業がとれるような体制づくり。
	外部専門職の利用（5）	外部専門職との面談、紹介、研修など	・社労士による個別面談。 ・顧問労務士や民間共済会等、外部の相談窓口の紹介。等。
	人員配置の工夫（7）	配置基準以上の職員配置、保育補助や事務職員の確保、法人内での異動、計画的な採用など	・行事などは仕方ないところもあるが、日頃の事務や保育準備についてなるべく勤務時間内に終わるようフリー職員を配置し、時間の使い方を工夫している。 ・職場での人間関係がうまくいかなかった時に法人内での異動希望を確認、又結婚や引越で勤務先が遠くなった時なども意志をを確認して転勤という道があることを伝える。
	業務の見直しや明確化（17）	業務や行事の削減、業務内容の明確化、事務の簡素化、効率化など	・大きな行事を減らす。 ・勤務内容についての説明をわかりやすくする、マニュアル作成。 ・書類作成の軽減（同内容で重複しているものは廃止）。 ・スマートフォンによる書類システムを作成。
園内の良好な関係構築	声をかける、話を聞く（14）	声かけ、相談、会話、聞く、毎日会話など	・サインを早めに気付いて、こまめに声かけを行う。 ・職員とは毎日会話をすることを心がけています。保育、日常の出来事などから、顔の表情を見て、健康状態（疲れていないか）など困っている事クラスでの事などを話し退職等を含め気にかけて対応しています。
	ほめる・認める・責めない（10）	ほめる、失敗を責めない態度、感謝の気持ちなど	・いい所を見つけてほめるようにする。 ・「わからなくてあたりまえ」「失敗しても責めず、原因を考える」を主として伝えていく。
	コミュニケーションする風通しの良い環境づくり（22）	意図的な雑談、声かけによって話しやすい雰囲気づくり、常に意見交換、意見を言える雰囲気づくり、円満な人間関係づくりなど	・プライベートの話をふったり、テーブルに常にチョコやあめなどつまめるものをおいておやつを中心に業務終了後に5-10分程度雑談時間を意図的につくっている。 ・管理職員だけでなく、正規職員にかかわらず、職員同士が早期離職防止に向けて常に意識心がけながらコミュニケーションをとることを行っています。 ・会議等新任や経験の浅い職員も意見が言える雰囲気全体を作っている。
	面談の場の設定（9）	個別面談、個別面談の工夫、グループ面談など	・働きやすい職場づくりのためのグループ面談（階層別）。 ・年2回ヒヤリングし、普段思っている事を聞いたり、希望や要望を聞き出すなど取り組んでいます。
	気軽に相談できる体制（9）	質問できるシステム、相談を受ける姿勢、定期的な会議、社内SNS、園長との交換日誌など	・社内（園内）SNSを導入（2018年10月より）、情報、意見の園内共有、園長と直接コンタクトを取りやすいシステム構築。 ・1年目の職員は全員日誌を書き、それに対し、園長が、必ず返事を書くようにしている。日誌の内容を管理職で共有し、声をかけたり、業務内容に活かすようにしている。
	親睦行事（7）	親睦行事、親睦行事への金銭的な補助など	・職員同士のつながりが持てるよう、新任職員の歓迎会や忘年会などを開催しています。ゲームなどを取り入れ、クラスで一致団結をして答えを考えるなど楽しみながら行っており、小さな景品などもプレゼントとして用意しているのでよい雰囲気になっています。
園内のサポート体制整備	園全体で支援（8）	先輩への働きかけ、園全体での新人教育など	・先輩保育士との指導方法の検討。 ・新人教育を園全体で取り組むよう努めています（クラスのみにかまけるのではなく）。
	ミドルリーダーの活用（7）	主任を複数配置、副主任の配置、ミドルリーダーを中心に改善策を検討、ベテラン職員の役割分担など	・主任を幼児、乳児に一人ずつ配置し、保育士の相談を受けやすい体制にしている。 ・今年度より、副主任の役割を担ってくれる職員をおき、きめ細やかに全体の職員の様子に気づけりし園長・主任・副主任で相談するようにしています。
	先輩からのサポート（7）	メンター（チューター）制の導入、先輩からのフォローなど	・新入職員には、2年間、専属で年の近い職員とセットにし、わからないことや、普段聞けない事を話せるような機会をもうけるようにしている。 ・1年目、2年目の職員についてはベテラン職員が丁寧な指導（教育）の役割を持たせる。
	同期同士のサポート（4）	意図的に同期をつくる、同期とのコミュニケーションの機会など	・新卒職員を採用する時は、同期をつくる為2人以上で採用する（同期同士の方が話しやすい為）。 ・1・2年目だけで会議の場を設定し、悩み等を共有してもらう。
	クラス配属の工夫（10）	複数担任制、クラス配属の工夫（ベテランと、同期同士で、相性で、コミュニケーション力、希望を聞いて、力量で）、担任の免除など	・新卒職員は、中堅保育教諭（丁寧に指導ができる者）と組んでクラス担任として配置している。また非常勤のベテラン保育士をクラスに配置して、安心して勤務に当たるような環境を整えている。 ・最近では同期でクラスを担当させると協力し合うことがわかり、なるべく保育教諭が不満を持つことなく働けるよう配慮しようと思っています。
モチベーション向上支援	やりがいづくり（11）	得意な分野での活躍、個人計画策定、主体性の重視、先輩役割の付与、きっかけづくりなど	・個人の持っている、特技を生かすようにしている。 ・働き甲斐がある職場になるよう個人の計画をしっかり立てられるよう自己ファイルを使用し、資質向上に努めている。 ・1年下の後輩を気にかける体制をつくっている。
	研修実施（8）	新人研修、フォローアップ研修、メンタルトレーニング、他園との交流など	・法人内の新人職員の6カ月間のoff-JT・0JT研修。 ・保育に「やりがい」を見つけられる様保育研修や公開保育などに参加し、その経験を園内で話し合い、モチベーションを上げていく努力をしています。 ・メンタルトレーニングの導入。
	処遇改善（6）	処遇改善、人事評価制度の導入、福利厚生の充実など	・給与等の処遇改善（2019年度から初任給20万とするよう協議中）。 ・キャリア形成と適切な評価、指導のための人事考課（2019年度から）協議中。

場合もあった。いずれにしても職員同士の関係性等を見ながら、若手職員が不満を持つことなく安心して働けるような配属を意識していた。〈先輩からのサポート〉として、メンター制を導入しているとする回答も一部に見られたが、〈園全体で支援〉や〈ミドルリーダーの活用〉というように、個別の職員が抱え込まないような体制がとられていた。

〈モチベーション向上支援〉では、直接的な〈やりがいづくり〉として、個人の特技を生かす、後輩育成に取り組んでもらう、個人のキャリアアップが見えるように自己ファイルを作成するなどの取り組みがあげられていた。また、新人研修や公開保育への参加などの〈研修実施〉や、給与の改善や適切な評価につなげるための人事考課制度の導入といった〈処遇改善〉を実施することでモチベーションの向上につなげる取り組みもみられた。

IV 考察

以下では、保育士の早期離職と離職防止対策の実態の整理を行った上で、今後の研究課題について考察を行う。本研究は、大阪府社会福祉協議会の保育部会の会員施設対象に行った質問紙調査をもとにしており、以下は大阪府の私立保育施設の特徴として解釈を行うものとする。

1. 保育士資格保持者の早期離職の実態

過去3年間に早期離職者が「あり」の施設は81.8%と、ほとんどの施設が過去3年間に正規の保育士資格保持者の早期離職を経験していることが明らかになった。これまでの先行研究では、過去3年間に在職3年未満の退職者がいた施設は37.1%（加藤・鈴木 2011）、43.2%（森本ら 2013）と報告されており、本研究の方が高い結果となった。保育所や私立園のほうが、早期離職者が多いという結果（加藤・鈴木 2011、厚生労働省 2017）もあり、本調査の対象施設に幼稚園や公立園が含まれていないことが1つの理由と考えられる。また、本調査で年度ごとに早期離職者数が微増傾向にあったことから、近年早期離職者が増加している可能性も考えられる。

在職期間別にみると在職1年目での離職者がいた施設が58.4%と多く、横山ら（2016）も指摘している通り、特に在職1年目の離職防止を検討する必要がある。また、早期離職者が1年間に「5名以上」という施設も少ないながら毎年存在しており、一部の施設では単年度に複数名の早期離職が起きていることも明らかになった。大量退職が起きた場合には次年度の保育士確保も難しく、保育の質の担保が課題になるため、そうした事態が起こる背景についても明らかにする必要がある。

早期離職者の離職理由として最も多いのは「転職（他の保育・幼児教育施設）」、次いで「結婚」であった。離職者本人を対象とした調査では人間関係や心身の不調が上位にくるものが多く（岡本ら 2010；遠藤ら 2012；横山ら 2016）、施設の管理職を対象にした調査では「仕事への適性がない」という理由が最も多く見られた（加藤・鈴木 2011）が、本調査ではいずれも上位ではなかった。これは本調査の「早期離職者」を「卒業後3年」ではなく「在職後3年」と定義したことが関係していると考えられる。在職3年目までの保育士の中には、他の施設から転職してきたものも含まれ、転職に対する心理的ハードルが低いことが考えられる。また、保育施設の新設が急増していることや有効求人倍率の上昇もあり、気軽に転職しやすい状況であるとも考えられる。しかし、離職者本人と現場の認識のずれが指摘されているように、今回離職理由として多く挙げられた「転職（他の保育・幼児教育施設）」や「結婚」が本質的な理由かどうか検討する必要があると考える。

2. 早期離職防止に向けた取り組みの実態

保育施設では、早期離職防止に向けた取り組みとして、〈働きやすい環境整備〉を基盤に〈園内の良好な関係構築〉〈園内のサポート体制整備〉〈モチベーション向上支援〉を行っていた。〈働きやすい環境整備〉を除く3つの大カテゴリは、宮崎（2014）の①先輩保育士に対して「相談可能な雰囲気」、②先輩保育士に自らの置かれた状況や気持ちを受け止めてもらうこと、③主任・園長も含めたチームによる職場体制、④法人独自の「職務基準書」の4つに対応すると考えられ、保育士の困難を緩和し施設に定着させるための支援として共通する取り組みと考えられる。これらの取り組みの実態を以下に整理する。

施設全体での離職防止に向けた取り組みとしては、「産休や育休取得の促進」、「休暇取得の促進」に積極的に取り組んでいることが明らかになった。早期離職の理由の中で「結婚」や「妊娠・出産」が多く挙げられていることから、「産休や育休取得の促進」は現場も必要性を強く感じて実施していることがうかがえる。自由記述でも〈働きやすい環境整備〉として〈休暇・休憩の確保〉や〈家庭との両立支援〉に取り組んでいるとする回答が見られ、ワークライフバランスのとれた働き方ができるように〈業務の見直しや明確化〉〈人員配置の工夫〉も行われていた。

逆に「外部コンサルティングの利用」、「人事評価方法の明確化」はあまり取り組まれていなかった。特に、「外部コンサルティングの利用」は半数近くの施設が「全く実施していない」と答えた。自由記述でも一部に〈外部専門職の利用〉や〈処遇改善〉についての回答が見られたが、これらに該当する回答は少なかった。一般企業の場合には、人材育成や離職防止などのために外部のコンサルティングを利用して助言を得る機会をもつ企業もあるが、保育施設での利用はまだ少ないといえる。

横山ら（2016）や松浦ら（2015）が提案しているような「新人教育担当者の明確化」は、6割弱が実施していると回答しているが、他の項目と比較すると平均値が低く、十分に行われているとはいえなかった。自由記述からも〈先輩からのサポート〉という小カテゴリは挙げたが、具体的な内容としてメンター制を挙げているものは少なかった。一方で、〈園内のサポート体制整備〉にあるように、特定の保育士のみが新人に関わるのではなく、ミドルリーダーや同期職員とのかかわりも意識していることが明らかになった。保育士の数が少ない場合には教育担当者側の加重負担が懸念され（松浦ら 2015）、その点を補うためにも園全体での体制整備が重要であるといえる。

次に、在職3年目までの正規保育士に対する施設長等の対応では、ほとんどの施設で「積極的に声をかける」「配属クラスを工夫する」「失敗を責めない」等が行われていることが明らかになった。特に「配属クラスを工夫する」については「十分実施している」が56.9%と半数以上の施設が強く意識していた。保育施設では複数の保育士で担任することが多く、一緒に担任をする保育士が実質的な教育者として機能することになる。またクラスの中での人間関係が保育士に強く影響を与えることから、人間関係のトラブルを避けるためにも気を配っていると考えられる。自由記述においても〈クラス配属の工夫〉として、職員同士の関係性等を見ながら、新入職員が不満を持つことなく安心して働けるような配属を意識していた。また、「積極的に声をかける」「失敗を責めない」は、自由記述の結果にも共通して表れており、施設長等が〈声をかける、話を聞く〉〈ほめる・認める・責めない〉ことによって〈コミュニケーションする風通しの良い環境づくり〉を意識し、〈園内の良好な関係構築〉に取り組んでいることが明らかになった。

逆に「勤務時間を削減する」「勤務を一部免除する（行事の担当を減らすなど）」はあまり積極的に取り組まれていなかった。現在の保育施設は長時間保育が必須かつ人手不足であり、在職年数の短い保育士にも即戦力として働いてもらわなければ日々保育ができない状況であると考えられる。そうした中で在職年数の短い保育士のみ特別に勤務時間を削減したり、勤務の一部を免除したりすることは現実的ではないだろう。一方で、自

由記述の分析からは<業務の見直しや明確化><残業削減>などの取り組みが挙がっており、施設全体の取り組みの中でも「業務負担の軽減」を実施している施設が94.7%であった。つまり、在職3年目までの保育士に対して特別に行うのではなく、施設全体として保育士の働き方そのものを見直そうとする動きがあることが明らかになった。

3. 早期離職防止に向けた今後の研究課題

本調査対象施設の総職員数は平均36.6名、保育士資格保持者のみでは平均24.0名であり、一般企業等に比べると1事業所における従事者が非常に少ないといえる。こうした中で離職者が1名でも出ると、業務への影響は大きくなると考えられる。単純に離職者数や離職率を一般企業等と比較するのではなく、少数の職員で運営されている保育施設の特徴を踏まえた議論が必要である。

保育士資格保持者の正規職員率は平均61.6%で、1番低い施設で23.1%であった。東京都の非正規保育者に関する調査（小尾 2015）では正規職員率が55.3%であり、本調査ではそれより高いものの、25.5%の施設で正規職員率が50%未満であった。正規職員が半数以下の場合には少数の正規職員に責任や負担が集中する可能性があり、正規職員率が低い施設における業務のあり方なども検討する必要がある。

保育士資格保持者の正規職員の初任給の平均額は、短大・専門学校卒の場合で179,298円、四年制大学卒でも186,762円であった。一方、平成30年賃金構造基本統計調査（厚生労働省 2018）によると初任給の平均は高専・短大卒で181,400円、大学卒で206,700円であり、一般の初任給と比較するといずれも低い。国は保育士の処遇改善に力を入れることで保育士確保に取り組んでいるが、まだ十分とはいえず、実際に処遇の問題から保育士としての就職を避けるものもある。一方で、こうした給与の低さが離職と関係するかどうかはまだ明らかにされておらず、この点も確認する必要があるだろう。

V まとめと今後の課題

本研究では、大阪府内の社会福祉法人を中心とした私立保育施設の施設長等を対象に質問紙調査を行い、保育士の早期離職と早期離職防止のための保育施設における取り組みの実態を明らかにした。その結果、過去3年間に早期離職者がいた施設は8割以上と、ほとんどの施設が早期離職を経験していることが明らかになった。早期離職者数は年々微増傾向にあることや、中には単年度に5人以上の早期離職者がいる施設もあることから、今後それらの背景についてさらに調査を進める必要がある。早期離職者の離職理由としては、他の保育・幼児教育施設への転職が最も多く、これは本調査の早期離職者の定義を「卒業後3年」ではなく「在職後3年」としたことが関係している可能性がある。また、保育施設の新設急増や有効求人倍率の上昇などから、気軽に転職しやすい状況にあるとも考えられる。

早期離職防止に向けて、施設長等は<働きやすい環境整備>を基盤に<園内の良好な関係構築><園内のサポート体制整備><モチベーション向上支援>を行っていることが明らかになった。中でも施設全体に対して育休・産休を含めた休暇取得の促進を行っている施設が多く、働きやすい環境の整備に努めていた。一方で外部コンサルティングの利用や新人教育担当者の明確化などはあまり取り組まれておらず、園内でのサポート体制整備のほうを意識されていた。在職3年目までの保育士に対しての施設長等の対応としては、積極的に声をかけ、失敗を責めないことによる良好な関係構築と、人間関係を考慮したクラス配置を意識して行っていた。一方で、勤務時間の削減や勤務の一部免除などは十分に行われておらず、保育士不足が深刻化する中で勤務そのものの免除などは難しい現状であることが示唆された。むしろ、施設全体として業務の見直しや業務負担の軽減、残業削減などの取り組みがなされており、在職期間の短い保育士のみならず保育士全体の働き方を見直

そうとする動きがあることが明らかになった。

また、保育施設の特徴として1施設内の職員数が少なく、正規職員の数も少ないため、少数の正規職員に責任や負担が集中する可能性があり、初任給も一般新卒者の平均と比べて低いことから、引き続き給与や雇用の仕方等の処遇改善が求められる。こうした一般企業等とは異なる保育施設の実態に合わせた早期離職防止策を検討する必要がある。

最後に本研究の課題として、調査対象の多くが大阪府内の私立保育施設であり、本調査結果は全国の保育施設を代表する結果としては解釈しにくい点がある。今後はこうした調査を全国規模で行い、地域ごとの特性の違いも含めて検討することで、保育者が働き続けられる仕組みや体制について広く検討していくことができると考える。また、今回は各調査項目の単純集計を提示するのみであったが、今後はこういった取り組みが実際に早期離職率と関連するかを明らかにする必要がある。

注

- 1) 保育所等の平成28年10月1日～平成29年9月30日までの退職者のうち平成28年度に学校を卒業した者の数／平成28年10月1日～平成29年9月30日までの採用者のうち平成28年度に学校を卒業した者の数×100によって算出した
- 2) プリセプターシップとは、新人看護職員1人に対して決められた経験のある先輩看護職員（プリセプター）がマンツーマン（同じ勤務を一緒に行う）で、ある一定期間新人研修を担当する方法（厚生労働省 2014）である
- 3) 施設長、副施設長、主任保育士、保育士または保育教諭、幼稚園教諭免許状のみ保持者、その他保育補助、看護師、調理担当、その他職員の合計数
- 4) 保育士資格保持者の正規職員率は、保育士資格保持者のうち正規職員の数／保育士資格保持者の合計数×100によって算出した

引用文献

- 千葉直樹（2017）「保育者の早期離職を抑制する要素の抽出——ベテラン保育者の職業継続の要因から見えてきたもの」『小田原短期大学研究紀要』（47），129-141
- 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良（2012）「新卒保育者の早期離職問題に関する研究2——新卒後5年目までの保育者の『辞めたい理由』に注目して」『常葉学園短期大学紀要』（43），155-166
- 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
- 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
- 厚生労働省（2014）『新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】』https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000049466_1.pdf，2019年10月24日閲覧
- （2017）「平成29年度社会福祉施設等調査」『政府統計の総合窓口（e-Stat）』<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450041&tstat=000001030513>，2019年10月18日閲覧
- （2018）『平成30年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況』<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/18/index.html>，2019年10月26日閲覧
- （2019）『「保育士確保集中取り組みキャンペーン」を実施します』<https://www.mhlw.go.jp/content/>

11907000/000470882.pdf, 2019年10月10日閲覧

- 黒澤祐介・服部敬子（2016）『若手保育者が育つ保育カンファレンス——悩みやねがいに寄り添う園内研修』かもがわ出版
- 松浦美晴・上地玲子・皆川順（2015）「潜在保育士問題解消に向けたリアリティショック研究の可能性の考察」『山陽論叢』22, 87-100
- 宮崎静香（2014）「新人保育士が保護者に対処する過程で求められる職場体制の在り方——社会福祉法人A会A保育園のインタビュー調査を通して」『東洋大学大学院紀要』51, 219-243
- 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」『奈良女子文化短期大学紀要』44, 101-109
- 小尾晴美（2015）「はじめに」垣内国光・高橋光幸・小尾晴美監修『私たち非正規保育者です——東京の公立保育園非正規職員調査から見えてきたもの』かもがわ出版, 24-31
- 小川千晴（2013）「幼稚園・児童福祉施設における早期離職・動向調査と卒業生の現状を通して」『聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要』11, 55-64
- 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
- 岡本和恵・卜田真一郎・輿石由美子・松井玲子・北野圭子（2011）「保育の質を高める保育者養成校の役割——早期離職を防ぐために」『常磐会短期大学紀要』(40), 35-50
- 大嶽広展（2017）『働き続ける保育園づくり——保育士の定着率を高める職場マネジメント』労働調査会
- 正司顯好（2010）「『教育実習期間の評価と幼稚園教諭としての将来性』についての一考察——幼稚園の理事長・園長の視点から」『研究紀要』(8), 21-34
- 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), 101-109
- 内田豊海・松崎康弘（2016）「保育・教育現場における早期離職の原因とその後——短大卒業生の事例をもとに」『南九州地域科学研究所所報』(32), 17-23
- 上田厚作・松本昌治（2015）「新任保育者の早期離職を防ぐために保育者養成校に求められる就職支援活動——離職率・離職原因等に関する追跡調査結果を受けて」『越谷保育専門学校研究紀要』(4), 29-34
- 横山博之・重松由佳子・増渕千保美・柴田賢一（2016）「保育者の早期離職における課題——保育者の確保と保育の質の向上を求めて」『次世代育成研究・見やらい』13, 29-51

謝辞

本調査にご協力くださいました大阪府社会福祉協議会の関係者の皆様、また調査にご回答いただきました施設長等の皆様に心より感謝申し上げます。

付記

本研究は、文部科学省科学研究費を得て行った研究の成果の一部である（課題名「保育士の早期離職を防ぐ園内体制モデルの構築」課題番号18K13133）。

Status of early turnover in nursery school teachers and the measures implemented to prevent its occurrence: The questionnaire survey in private childcare facilities in Osaka

Yoko Kiso¹⁾, Hiromi Haruki²⁾, Hanako Iwamoto³⁾

1) Osaka Prefecture University

2) Graduate student, Osaka Prefecture University

3) Nara University of Education / Visiting Researcher, Osaka Prefecture University

Abstract

This study aimed to clarify the status of early turnover among nursery school teachers and the measures implemented to prevent its occurrence. It also aimed to identify issues that need to be addressed in future research on early turnover. For this purpose, a questionnaire survey was conducted targeting private childcare facilities in Osaka Prefecture. Over 80% of the facilities reported having experienced early turnover in the past three years, and the number of early turnovers tended to increase slightly each year. Measures to prevent early turnover included “establishing a good relationship in the facility,” “establishing a support system at the facility,” and “providing support to increase motivation” by “creating a comfortable working environment.” Especially, many facilities promoted taking time off from work, including for childcare and maternity purpose. However, many facilities had not utilized the services of external consultants and identified who educates new teachers. The facility managers recommended efforts to build good relationships and to carefully determine the class for the new teacher, especially up to their third year of employment. The present findings also revealed that most facilities did not provide a reduction in working hours or partial exemption for new teachers.

Key Words: Nursery school teachers, Early turnover, Questionnaire survey