



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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-03-14 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 木曾, 陽子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00003028">https://doi.org/10.24729/00003028</a>

## 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—

木 曾 陽 子

関西国際大学

#### 要 旨

本論文の目的は、保育者の早期離職に関する先行研究の動向を整理し、その内容を分析することで早期離職防止の方向性を探ることである。そのため、早期離職の①実態、②要因、③防止策の3つの視点から、保育者の早期離職に関する先行研究の分析を行った。保育者の早期離職率は、一般の新卒就職者と同程度であるが、1年未満での離職者も存在しており、就職1年目から離職を防ぐ対策が必要である。早期離職の要因は、人間関係に関するものが共通して挙げられていたが、早期離職者と保育現場の間に捉え方の齟齬が生じていた。また、早期離職に至るまでには様々な要因が絡み合っており、これらが早期離職問題の解決を困難にしていた。早期離職の防止策としては、保育者養成段階での教育、保育者養成校と現場との接続、保育現場の支援体制の3段階で考えられているが、多くは防止策の提言にとどまり、実証的に検討したものは少なかった。

キーワード：保育者、早期離職、先行研究レビュー、要因、防止策

#### I 問題の所在と目的

近年、保育所における待機児童の問題が深刻化し、待機児童解消のために保育施設の増設等が進んでいる。同時に保育士の求人数は増え、平成27年1月には有効求人倍率が全国平均で2.18倍となっており（厚生労働省2015）、各地で保育士不足が生じている。

保育士不足が深刻化している背景には、保育施設の急増のみならず、保育士資格を取得しても保育現場に就職しない者や、早期に離職してしまう保育士がいる現状がある。特に、保育士の早期離職の問題は、保育士の専門性の向上を阻み、保育の質の低下にも繋がりがかねない。保育士の早期離職を防ぎ、保育現場の中で保育士の力を高めていくことが、子どもの発達保障のためにも重要である。

こうした事態に対して、厚生労働省（2013）は平成25年から「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」を打ち出し、新人保育士を対象とした離職防止のための研修を実施する費用を国と都道府県又は市町村が支援する取り組みなどを実施している。さらに、平成28年には「切れ目のない保育のための対策」として、さらなる保育士の賃金引き上げ、潜在保育士の就職支援、雇用管理の改善などを図る方針が示されている（厚生労働省2017a）。

一方で、保育士の離職理由の第一位には「職場の人間関係」が挙げられている（全国保育士養成協議会2009）。厚生労働省が推進している保育士の待遇改善や研修実施は重要であるが、それだけでは早期離職の防止としては不十分であると考えられる。保育施設の増設が求められている現代において、保育の質向上のため

にも早期離職を防止する有効な方策を検討する必要がある。

本研究では、保育者の早期離職に関する先行研究の動向を整理し、その内容を分析することで早期離職の防止に向けた方向性を探ることとする。

## II 調査方法

EBSCOのディスカバリーサービスとCiNiiの2種類の文献検索サービスを用いて、先行研究の検索を行った。その際のキーワードは「早期離職 and 保育」「早期離職 and 幼稚園」の2つとした。それぞれの検索結果で重複していた論文は1つとし、学術論文に該当しない雑誌記事や学会発表の抄録、保育に関連しない内容のものは除いた。最終検索日は、2017年7月25日である。

これらの論文を年代順に整理し、①早期離職数や早期離職率などの早期離職の実態、②早期離職の要因、③早期離職を防止するための対策の3点について明らかにされているかどうかを確認した。また、それぞれの論文において、目的と調査方法、その結果を整理した。

## III 結果と考察

### 1. 全体の動向

上記の方法で論文検索を行った結果、26本の先行研究が抽出された（表1）。

表1 保育者の早期離職に関する先行研究の概要

	著者名	年	数	目的	調査方法	実態	要因	防止策
1	川俣	2007	1	幼稚園教諭の意識・実態の全体像の把握	幼稚園教諭への質問紙		△	
2	川俣	2008	1	性別役割意識の全体像の把握と比較	幼稚園教諭と保育者養成校学生への質問紙		△	
3	岡本ら	2010	2	離職率の把握、離職理由とその背景の解明	養成校卒業後1,2年目の保育者への質問紙と聴き取り	○	○	
4	正司	2010	2	教育実習中の評価と幼稚園教諭としての将来性の連動	幼稚園の管理職へのインタビュー		○	
5	加藤・鈴木	2011	2	「現場」がとらえている新卒者の実態や評価、課題を把握	幼保および児童福祉施設への質問紙	○	○	
6	岡本ら	2011	2	早期離職の現状から学生指導と卒業生支援を検討	幼稚園・保育所の管理職への聴き取り		○	△
7	遠藤ら	2012	1	卒業生の退職や職場変更の動向、職業や職場環境等に対する考え方の特徴を示す	養成校卒業生への質問紙	○	○	
8	竹石	2013	1	離職する当事者と現場サイドの認識の差を検討	加藤・鈴木(2011)データの再分析		○	△
9	森本ら	2013	3	早期離職者の離職に至るプロセスを分析し、今後の保育者養成のあり方を検討	幼保の管理者または新人教育担当者への質問紙と、離職者へのインタビュー	○	○	△
10	小川	2013	1	早期離職を防止するために養成校として必要な支援を検討	先行研究等の整理、卒業生への聴き取り		○	△
11	宮崎	2014	1	新人保育士が保護者対応における困難に対処していく過程において、新人保育士が受けたと考える職場サポートの状況の解明	新人保育士育成に力をそそぐA保育園の新人保育士5名へのインタビュー			○
12	伊藤	2014	3	新任保育者の早期離職の要因の解明	早期離職者へのインタビュー調査		○	
13	傳馬・中西	2014	1	新卒保育者が就職してから離職に至るまでのプロセスを具体的に描き出す	職場への離職を告げている現職保育者へのインタビューをTEMで分析		○	
14	上田・松本	2015	2	①卒業生の離職率と離職の原因、 ②就職が養成校に求める就職支援活動 →養成校における就職支援活動の方針を検討	①卒業生への質問紙 ②卒業生の就職園への質問紙	○	○	△
15	濱名	2015	4	早期離職の問題を概観し、養成教育との接続の点でどこに問題があるのか、どこに注力していく必要があるのか検討	先行研究の整理		△	△
16	佐伯	2015	1	保育・教育者養成校における長期的インターンシップ実習の事例から、学生の実習内容と成果の様相をとらえる	長期的インターンシップ実習に関連する学生へのアンケート調査			△
17	小川	2015	1	離職へつながる要因の解明	来学した卒業生への質問紙調査		○	
18	内田・松崎	2016	1	離職の原因とその前後における離職者の葛藤を浮き彫りにする人間関係力を向上させるためのオヘレッタ制作活動の有効性と改善点の解明	離職した卒業生へのインタビュー(職場での参与観察等も参考)		○	
19	永瀬	2016	1	潜在保育士問題の解消の方策について、研究動向を考察	オヘレッタ活動に参加した学生への事前事後のインタビューと卒業後の追跡インタビュー			○
20	松浦ら	2016	1	潜在保育士問題の解消の方策について、研究動向を考察	先行研究レビュー(リアリティショック)		△	△
21	横山ら	2016	1	以下の3つの研究、①早期離職の理由と課題、②早期離職の現状と課題、③早期離職の傾向とその予防	①先行研究レビュー、②離職者へのインタビュー、③卒業生の離職率調査	○	○	△
22	松田ら	2016	7	①保育系実習における予期せぬ現実尺度の作成と妥当性の検証、②初期2回の実習経験を通じた予期せぬ現実の変化と予期せぬ現実が保育者効力感にもたらす影響の解明	①複数の養成校学生への質問紙調査 ②養成校1年生への3回の質問紙調査			△
23	市原	2016	1	保育職志望の若者たちの「学校から仕事へ」の移行過程をたどり、その進路意識や将来展望の形成や変容の様子の解明	若者移行過程研究の分野で実施されたインタビュー調査の研究結果の再分析		△	△
24	原口	2016	1	保育・業務における保育者の主観的な体験モデルの仮説生成	経験年数の少ない幼稚園教諭を対象にインタビュー、M-GTAで分析		△	△
25	松尾	2017	1	早期離職を防ぐためのキャリア教育には何が必要か考察	先行研究の整理		△	△
26	千葉	2017	2	保育者の早期離職を抑制する要因を解明	ベテラン保育者へのインタビュー		○	△

今回の検索結果で、最も古い論文は川俣（2007）であった。その後2012年までは年に1,2本と少数であったが、2013年から3本と微増し、2015年は4本、2016年には7本と早期離職に関する研究が増加している。2017年の論文も2017年7月時点で2本あり、近年保育者の早期離職問題への関心が高まっているといえる。

研究の内容としては、早期離職数や離職率などの実態を明らかにしているものが6本、早期離職の要因につ

いて触れているものが22本と最も多く、早期離職を防止するための対策に触れているものは16本であった。しかし、早期離職の要因を質問紙調査やインタビュー等で実証的に明らかにしようとしたものは15本であり、早期離職防止策についても具体的な防止策を実証的に検討しているものは2本だけであった。そのほかの論文は、先行研究の整理を行ったり、早期離職の要因に関する調査結果から防止策を提言したりすることにとどまっていた。

また、近年では早期離職問題を背景に置きながら、様々な観点での研究がなされている。たとえば、保育者養成校における実習の影響を学生の保育者効力感などとの関連から捉えようとするもの（佐伯 2015；松田ら 2016）や、保育者のメンタルヘルスの改善に寄与するために日々の保育・業務における保育者の主観的な体験を明らかにしようとするもの（原口 2016）がある。これらの研究は、早期離職の要因や防止策について直接的には明らかにしていないが、保育者の早期離職を考える際の手がかりとなる。

## 2. 早期離職の実態

早期離職の実態に関する研究としては、保育者養成校（以下、養成校）の卒業生を対象に調査を行ったものと、保育所・幼稚園等の保育現場を対象に調査を行ったものの2種類がみられた。

### (1) 養成校の卒業生を対象とした研究

養成校の卒業生を対象に調査した研究は、表2のとおりである。

表2 保育者養成校の卒業生を対象にした調査による離職率

	調査対象	離職率
岡本ら(2010)	卒業後2年目のH19年度卒業生と卒後1年目のH20年度卒業生への質問紙調査 回収率40.9%(242名/592名)	全体:15.7%(38名/242名) 幼稚園:20.5%(18名/88名) 保育所・園:13.0%(20名/154名)
遠藤ら(2012)	H19.3-H23.3までの5年間の卒業生への質問紙調査 回収率19.3%(181名/938名)	離職経験者:30.9% (56名/181名)
上田・松本(2015)	卒後2年目と4年目の卒業生への質問紙調査 回収率20.9%(36名/172名)	卒後2年目:27.3% 卒後4年目:63.6%
横山ら(2016)	2005年度卒業生から2014年度卒業生について、様々な方法で情報収集し集計	1年目:15.4%、2年目:11.1% 3年目:9.2%、4年目:8.3% (H17-H21卒業生の平均)

遠藤ら(2012)と上田・松本(2015)の研究で離職率が高いのは、卒後5年目や4年目の卒業生まで対象としているからであり、卒後の年数が長くなるほど最初の就職先を退職する者が増加することは当然と考えられる。卒後2年目の卒業生までの離職率でみると、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。全国保育士養成協議会（2009）の大規模調査では、保育士養成校を卒業して保育職に就職した者のうち4分の1が2年足らずで一度退職を経験していることが示されており、卒後2年の間に退職するものは20%前後というのが共通した実態といえる。

横山ら(2016)は、卒後何年目で退職したかも含めてデータ収集を行っている。それによると、卒後1年目の離職率は15.4%であり、他の年度よりも高くなっている（2年目11.1%、3年目9.2%、4年目8.3%）。このことから、横山ら(2016)は、卒後1年目の離職が全体に占める割合としては大きいと指摘している。

これら保育者の離職率を一般の新卒就職者の平均離職率と比較する。厚生労働省（2017b）が示している新規学卒者の離職状況（平成8年3月から平成26年3月までの数値の平均を算出）をみると、大卒者の1年目の

離職率は13.8%、2年目10.6%、3年目8.8%、短大卒者では1年目18.4%、2年目12.4%、3年目10.7%である。保育者養成校は短期大学も多いことから、単純に数値だけで比べると保育者の離職率が特別に高いとはいえない。

## （2）保育現場を対象とした研究

保育現場を対象に調査した研究は、加藤・鈴木（2011）と森本ら（2013）である（表3）。

表3 保育現場を対象にした調査による早期離職の実態

	調査対象	在籍3年未満の退職者の実態			
		合計	1年未満	1-2年未満	2-3年未満
加藤・鈴木 (2011)	静岡県内の私立幼稚園、私立保育所、私立乳児院、児童養護施設、知的障害児施設、知的障害児通園施設への質問紙調査 回収：132園（回収率32.3%）	37.1% (49園) 95人	18.1% (24園) 31人	17.4% (23園) 27人	21.2% (27園) 37人
森本ら（2013）	近畿一円の幼稚園・保育所（園）の管理者または新人教育担当者への質問紙調査 回収：146園（回収率32.4%）	43.1% (63園) 165人	21.9% (32園) 46人	39.7% (58園) 119人	

在職期間3年未満の退職者がいた園は、回答があった園のうち37.1%（加藤・鈴木 2011）、43.1%（森本ら 2013）であり、保育者の早期離職は保育現場の4割程度で起こっているといえる。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、幼稚園・保育所では退職者の多くが3年未満の早期退職であった。

また、在籍1年未満での離職者がいた園が18.1%、1-2年未満が17.4%、2-3年未満が21.2%（加藤・鈴木 2011）、同じく在籍1年未満での離職者がいた園が21.9%、1-3年未満が39.7%（森本ら 2013）であった。先述の横山ら（2016）による卒業生の離職率調査の結果とは異なり、在籍1年未満での離職者がいた園が突出して多いということはなかったが、1年未満での退職も20%程度の園で起こっていた。

## 3. 早期離職にかかわる要因

早期離職にかかわる要因に関する研究は、当事者である早期離職者や新卒保育者などを対象とした研究と、保育現場の園長などを対象とした研究があった。

### （1）当事者を対象とした研究

早期離職の当事者である新卒保育者等を対象として早期離職の要因を明らかにした研究は表4の通りである。これらの研究の中で共通して挙げられている要因がいくつかあった。

最も多くの研究で共通していた要因は、「人間関係」である。質問紙調査によって離職理由を複数回答させるような調査では、多くの回答者が共通して挙げている理由が「人間関係」であった（岡本ら 2010；遠藤ら 2012；横山ら 2016）。また、上田・松本（2015）は、離職の原因として卒後2年目と卒後4年目で共通して高い割合を示したのは「職場の人間関係」であったことを示している。これらの結果から、多くの離職者にとって共通した離職要因は「職場の人間関係」であるといえる。

また、「心身の不調」も共通して挙げられることが多かった（遠藤ら 2012；小川 2013；伊藤 2014）。岡本ら（2010）は「心身の不調」は、人間関係の悪化や教育方針の不一致、仕事量の多さなどに起因していると考えしている。つまり、「人間関係」と「心身の不調」の2つの要因は別々に存在するというよりも、たとえば「人間関係」をストレス源として、ストレスからくる「体調不良」が引き起こされている（森本ら 2013）とい

表4 保育者を対象とした調査による早期離職の要因

	調査対象と方法	人間関係	心身の不調	方針の不一致	仕事量の多さ	労働条件	やりがい	実践力のなさ	自信がない	その他
岡本ら（2010）	養成校卒業後1,2年目の保育者への質問紙と聴き取り	1	1	1	1	1		1		1
遠藤ら（2012）	養成校卒業生への質問紙	1	1	1	1	1			1	1
森本ら（2013）	離職者へのインタビュー	1	1							
小川（2013）	卒業生への聴き取り	1	1					1		
伊藤（2014）	早期離職者へのインタビュー		1		1	1	1			4
上田・松本（2015）	卒業生への質問紙		1	1						1
小川（2015）	来学した卒業生への質問紙	1※							1※	
内田・松崎（2016）	離職した卒業生へのインタビュー	1	1	1	1	1	1			
横山ら（2016）	離職者へのインタビュー、卒業生の離職率調査	2	1	1	1		1			
合計		8	8	5	5	4	3	2	2	7

※やめたいと思った理由としての選択

うように、様々な要因による結果としての「心身の不調」であることが指摘されている。また、上田・松本（2015）は、卒後2年目に高い割合を示した項目の1つとして「心身の不調」があるが、卒後4年目ではあまり高い割合を示していないことを明らかにしている。この結果から、「心身の不調」に陥る状況にある保育者は、より早い段階で離職している可能性がある。

次に共通して挙げられた要因は、「園の方針との不一致」、「仕事量の多さ」であった。遠藤ら（2012）は、退職に際して影響を受けたこととして最も上位に挙げられたのが「職場の方針に疑問を感じたため」（73.6%）であったとしている。先に挙げた上田・松本（2015）の研究でも、卒後2年目と卒後4年目に共通した離職原因として「残業の多さ」、卒後2年目に「園の方針への疑問」があるとしている。内田・松崎（2016）は、離職を経験した短大卒業生を対象にインタビュー調査を行い、自らの教育観と経営理念との葛藤や、保育に関して無知な経営者や園長が運営する園における不当な評価や園の方針への疑問、仕事量の多さが早期離職の原因となっているケースがあったことを報告している。

上記の「仕事量の多さ」に関連して、「労働条件（休暇が少ない）」も挙げられている。遠藤ら（2012）の調査では、「休暇が少なかったため」、「残業が多かったため」について、それぞれ60.4%、54.7%の回答者が退職に影響を受けた原因として挙げている。

こうした労働条件の問題が、「やりがいを感じられない」ことにもつながる。横山ら（2016）は、離職経験者へのヒアリングから、保育施設が大規模化し、クラスの人数が増加することによって保育する大人側も子どもへの丁寧なかかわりが困難になり、保育にやりがいを感じられなくなり、心身の健康状態にまで影響を及ぼしていたことを報告している。また、伊藤（2014）は、早期離職者へのインタビュー調査から、仕事にやりがいを感じられなくなることや仕事の責任が重すぎることが辞めたい気持ちを引き起こすと述べている。

一方、岡本ら（2010）は、早期離職者と継続勤務者の両方に聴き取り調査を行い、離職者本人が人間関係の悪化と思い込んでいることが、実は本人の保育実践力の未熟さに起因している可能性があるとして指摘している。同じように「知識・技術不足」（小川 2013）、「自信がない」（遠藤ら 2012）といった離職者自身の保育力のなさやそこから派生する自信のなさを早期離職の要因として挙げている研究もある。

そのほか、職場の体制として、新任保育者を育成する雰囲気や術が職場にないこと、十分な研修が行われていないこと（伊藤 2014）、職務を継続できる雰囲気ではないこと（上田・松本 2015）が早期離職につながるという指摘もある。

ここまで見てきたように、早期に離職した当事者がその要因と捉えているものとして、まず「人間関係」が挙げられる。これに対して、傳馬・中西（2014）は単に「人間関係」という理由だけではとらえきれない複雑な状況があることを指摘している。傳馬・中西（2014）は、離職意思を伝えた短大卒業生へのインタビューを

TEM（複線径路・等至性モデル）によって分析し、「辞めたい」思いを思い留めようとしたり、ケアしようとする姿勢がある副園長の存在によって、短期的には離職を思い留めていたが、その存在が結果的に離職を促進していたことや、意向調査で離職をにおわせても園長との面談がなされなかったことなどが離職へとつながっていったことを示している。同様に内田・松崎（2016）も上記に挙げた要因が単独で離職を引き起こすというよりも、様々な要因が複合的に影響して結果として離職に至っていることを指摘している。

## （2）保育現場を対象とした研究

保育現場を対象として早期離職の要因を明らかにした研究は表5の通りである。

表5 保育現場を対象とした調査による早期離職の要因

	調査対象と方法	人間関係力・コミュニケーション力不足	精神的弱さ・未熟さ	仕事への適性のなさ	保育実践力	仕事への意欲のなさ	マナーや基本的な生活様式の未熟さ	女性のライフサイクルの問題	卒業時と現場での実践能力のギャップ
正司 (2010)	幼稚園の管理職へのインタビュー	1							
加藤・鈴木 (2011)	幼保および児童福祉施設への質問紙			1					
岡本ら (2011)	幼保の管理職への聴き取り	1			1				
竹石 (2013)	加藤・鈴木 (2011) のデータ再分析	1	1			1	1	1	
森本ら (2013)	幼保の管理者・新人教育担当者への質問紙		1						1
千葉 (2017)	ベテラン保育者へのインタビュー	1		1					
	合計	4	2	2	1	1	1	1	1

これらの研究の中で共通して挙げられているものは「人間関係力・コミュニケーション力不足」であり、現場側は早期離職の要因となっている「人間関係」は新卒保育者の力不足からくと捉えている。正司（2010）は、幼稚園の管理職が、新卒保育者が採用後長続きしない理由として、人間関係がうまくいかない、上司とのコミュニケーションがうまく図れないことを挙げていると報告している。また、岡本ら（2011）は、採用側の幼稚園・保育所の管理職の聴き取り調査から、新卒者の保育実践力が不十分であることや、縦の人間関係に弱いことから、採用側の管理職が新卒者への対応に苦慮していることを報告し、新卒者の保育実践力と人間関係力の未熟さに原因があると述べている。また、ベテラン保育者も、若い保育者の人と関わる力の変容が現在の早期離職の背景にあると考えている（千葉 2017）

「人間関係力・コミュニケーション力不足」以外の要因に関しては、研究によって共通点が少なく、それぞれの研究によって異なっていた。加藤・鈴木（2011）は、「仕事への適性のなさ」が離職につながっていると捉えているが、これはさまざまな内容を含む抽象的なものともいえる。竹石（2013）は、この加藤・鈴木（2011）のデータを再分析し、早期離職者の増加の背景に、「仕事への意欲」「人間関係」「専門職以前の社会人としてのマナーや基本的な生活様式」「精神的弱さ」「女性のライフサイクルの問題」があると指摘している。また、これらは保育者特有のことではなく、学校から社会への移行過程において若者全体が直面していると述べている。森本ら（2013）は、早期離職者の退職理由として施設側が把握している理由は「精神的な体調不良」「進路変更」が多く、施設側が職場定着を困難にしている理由として上位に挙げたのは「卒業時と現場で求められる実践能力のギャップ」、「現代の若者の精神的な未熟さ」であったことを挙げている。

以上から、保育現場はむしろ早期離職は離職した当事者側に問題があると捉えており、新卒保育者の力不足や未熟さにより現場の管理職等も新卒保育者への対応に苦慮しているといえる。

#### 4. 早期離職の防止策

早期離職の防止策を検討しているものは、以下の3つに分類できる。1つ目が保育者を養成する段階での方策、2つ目が養成校から現場への接続期における方策、3つ目が保育現場における方策である。

##### (1) 養成段階での方策

養成校において、表6に示した能力の育成が必要であるとする研究があった。

表6 保育者養成段階で育成すべき能力

	調査対象と方法	人間関係力・コミュニケーション力	メンタルヘルスを含む健康管理能力	ソーシャルスキル	キャリアプランニング能力	社会人基礎力	保育実践力
岡本ら (2011)	幼保の管理職への聴き取り	1					1
竹石 (2013)	加藤・鈴木 (2011) のデータ再分析	1					
森本ら (2013)	幼保の管理者・新人教育担当者への質問紙		1	1			
小川 (2013)	先行研究等の整理、卒業生への聴き取り						
上田・松本 (2015)	卒業生への質問紙		1	1			
濱名 (2015)	先行研究の整理					1	
佐伯 (2015)	長期的インターンシップ実習に関連する学生へのアンケート調査	1					
永淵 (2016)	オペレッタ活動に参加した学生への事前事後のインタビューと卒業後の追跡インタビュー	1					
松尾 (2017)	先行研究の整理				1		
合計		4	2	2	1	1	1

共通していたのは、人間関係力・コミュニケーション力である。竹石 (2013) は、養成段階で「人間関係形成力」や「コミュニケーション能力」を養成可能な能力・開発可能な能力として捉えなおすことの必要性を指摘している。具体的に人間関係力向上を目指した教育を実践し、その効果を明らかにしているものとして、永淵 (2016) の研究がある。この研究では、保育者養成校において人間関係力向上を目指したオペレッタ制作活動を実施し、28名中23名が人間関係力の向上を自覚していること、成長が見られなかった3名は、就職後も人間関係の行き詰まりから早期離職していることを明らかにしている。また、佐伯 (2015) は、養成教育において実施している長期インターンシップ実習の継続組と非継続組の違いを分析し、継続組は自分で学びのサイクルを作ることができているが、非継続組は自分自身の一定の思考パターン、行動パターンから抜け出せないでいる学生が多いと推測している。この結果から、実習先の保育者と豊かな関係性を築くことが自分自身の「動きやすさ」や成長につながることを実習の段階で十分に実感させることが重要と述べている。

次に、メンタルヘルスを含む健康管理能力とソーシャルスキルがある。森本ら (2013) は、養成機関において自らのメンタルヘルスを維持するための方法を身につけることや、社会的スキルを育てていく様々な取り組みをカリキュラムの一環として取り入れていくことを提案している。また、上田・松本 (2015) もメンタルヘルスを含めた健康管理能力とソーシャルスキルの向上を促す教育の必要性を指摘しているが、具体的な方法は提示されていない。

また、松尾 (2017) は、早期離職を防ぐキャリア教育にはキャリアプランニング能力が必要であると、保育者のキャリアプランニング能力を高めるためには、筋道を立てた問題解決過程を経て結論に至ることの有効性に気づくことが必要と述べている。そこで、解を求める際に多様な良さに気づかせるシミュレーションゲームを提案している。しかし、このゲームの効果等は実証的に示されておらず、こうしたゲームが保育者のキャリアプランニング能力の向上につながっていくかは不明である。

濱名 (2015) は、先行研究の検討から保育技術や子どもに対応する力といった専門性の向上の前に、総合的



な人間力や社会人基礎力にあたる力をどのように育てていくかが養成教育に求められているとしている。この総合的な人間力や社会人基礎力は、ソーシャルスキルやコミュニケーション力などを含む広い概念であり、上記に挙げた力をすべて含むものと考えられる。一方、岡本ら（2011）は、人間関係のみならず保育実践力の向上も視野に入れ、保育・教職実践演習という科目の中で理論と実践的学修を統合するように意識し、具体的なカリキュラムや授業内容を提示している。しかし、この効果については示されていない。

また、養成校における能力の育成だけではなく、就職支援への提言として、上田・松本（2015）は新任保育者を育てる雰囲気がある園かどうか、また園の方針が明確かつ健全かどうかを就職先選定時に十分吟味するように学生に促すべきとしている。

以上のことから、早期離職を防ぐためには、保育実践力などの保育者としての専門性以前に、コミュニケーション力や健康管理能力といった組織の一員として働く上で必要な力を養成教育の中で育てる必要があるということが共通した見解であるといえる。しかし、それらの力をどのようにして育成するのかという具体的な方法やそうした教育の効果などはまだ十分に実証されていない。

## （2）養成校から現場への接続

養成校から現場への接続としてまず挙げられるのが、養成校による卒業生への支援である。卒業生に対するサポート体制の再構築の必要性（岡本ら 2011）、卒業生のメンタル支援への取り組みの必要性（森本ら 2013）、保育技術に関する研修や勉強会といった卒後教育の必要性（小川 2013）が挙げられており、それぞれの養成校で具体的な取り組みを実施している。

また、横山ら（2016）は、最も離職率が高い1年目の壁を乗り越えられるよう、保育施設と養成校の連携による予防活動モデル構築の必要性を挙げている。養成校の学生の質の変化などを保育現場へ伝え、新しい保育者集団の在り方や新人の育成について共に考えていくため、まずは様々な保育現場で行われている新人保育者育成の現状を知ることから始めるとしている。

以上のように、保育者養成校としては、卒業後すぐの就職支援のみならず、卒業生が保育者としてキャリアアップしていけるように継続した支援に取り組むべきとする見解がみられた。また、横山ら（2016）が提案しているように、養成校だけが取り組むのではなく、保育施設とも連携して取り組んでいかなければ早期離職問題の解決は困難であろう。しかし、これらの研究も取り組みの提案や紹介にとどまり、効果の実証には至っていない。

## （3）現場における対策

保育現場における対策としては、新任保育者が園の文化に定着していけるように、正統的周辺参加を保障し、文化の構成員としてバックアップしながら、養成校で培った専門的な能力を発揮できる条件をつくっていくという視点の重要性が指摘されている（竹石 2013）。また、原口（2016）は、比較的経験年数の少ない担任保育者の主観的な保育体験を整理し、園長や他の保育士、保護者がこれらの心理のプロセスを理解し、保育者を責めるのではなくあたたかいまなざしを向ける必要性があることを述べている。千葉（2017）は、ベテラン保育者も入職して早い時期に「適性のなさ」を感じていたことから、その時期に周りの職員が「保育者同士の仲間意識」を充実させ、「保護者との関わり」を上下ではない関係性で関わり合える場を作るサポート体制が必要であること、また新人保育者自身が「子どもを捉える視点」を膨らませていくことが重要だと述べている。これらは保育現場で新人を支援する方向性を示しているが、具体策としては不十分である。

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や（横山ら 2016）、看護

現場で実施されているプリセプターシップ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、導入の方法については小規模施設に適した方法を考案する必要があると指摘しており、保育現場に合う形での対策を検討する必要がある。

そのような中で、宮崎（2014）は、新人保育者の育成に力をいれている保育園の新人保育士にインタビュー調査を行い、保護者対応における困難に対処していく過程で、新人保育士が受けたと考える職場サポートの状況を具体的に明らかにしている。その結果、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つが有効な役割を果たしていると述べている。こうした体制は新人保育士の育成に寄与するだけでなく、早期離職の防止にも効果を発揮すると推測される。この宮崎（2014）を1つのモデルとしつつ、今後さらに早期離職を防ぐ観点からも新人保育者を育成する職場体制のモデルを積み上げていく必要がある。

#### IV 総合考察

本研究では、保育者の早期離職に関する先行研究の動向を整理し、その内容を分析することで早期離職の防止に向けた方向性を探ることを目的として、26本の先行研究の分析を行った。その結果、保育者の早期離職は近年関心が高まり、関連した研究が増加していることが明らかになった。研究の内容から明らかになった早期離職の現状と早期離職防止に向けた方向性について以下に述べる。

##### 1. 保育者の早期離職の現状

早期離職の数や早期離職率に関する研究においては、一般の新卒者離職率と比較して、保育者の離職率が特段に高いことはなかった。しかし、4割程度の保育現場で3年未満の早期離職者が存在しており、保育者の早期離職は多くの保育現場に共通の課題といえる。また、離職率は卒後1年目が一番高いとする結果もあり（横山ら 2016）、20%の保育現場に1年未満の離職者がいたことから（加藤・鈴木 2011；森本ら 2013）、就職後1年目から離職を防ぐための試みが必要である。

早期離職の要因に関しては、「人間関係」に関わるものが多くの研究で共通して挙げられ、この点では一致している。しかし、早期離職をした当事者と保育現場の間に捉え方の齟齬がみられた。当事者は「人間関係」や職場の様々な問題から結果として「心身の不調」に至り離職せざるをえなかったと捉えているケースが多く、離職の要因は現場側にあると捉えている。一方、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」が問題と捉え、離職の要因は離職した保育者側にあると捉えている。また、早期離職の要因は、個人的要因、職場の状況、労働条件など様々なものがあり、これらの要因が複合的に絡み合っていることも指摘されている。

両者の認識の齟齬については、どちらかが間違っているというものではなく、「人間関係」を取り巻く問題が現実に保育現場で起こっており、それが早期離職につながっていると考えられる。しかし、当事者と現場側が互いに相手側に原因があると捉えている現状では、この問題は解決しない。また、早期離職に至るまでに複数の要因が絡み合っていることも、早期離職の解決を困難にしているといえる。

##### 2. 早期離職の防止に向けた方向性

早期離職を防止する方策に関しては、①保育者養成段階での教育のあり方、②養成校と保育現場との接続や

連携、③保育現場における支援体制の3段階で考えられていた。特に、保育者養成校において保育者としての専門性のみならず、社会の一員として必要とされる力（たとえば、コミュニケーション力）などを身につけるような教育のあり方が検討されていた。こうした養成段階での教育は非常に重要であるものの、人手不足が深刻化し実際に保育者の獲得が難しくなっている現場の状況を考えると、養成校だけで解決することは困難であろう。保育現場も積極的に新人保育者の早期離職を防ぎ、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。その際、早期離職の要因が新卒保育者の側にあるか現場側にあるかという視点での議論ではなく、どちらにしても職場の人間関係により離職が起こっている現実を直視し、いかにして職場の中で働き続けられる体制を整えていくかに注力しなければならない。宮崎（2014）は、1つの園における職場サポートの体制を分析し、具体的な支援体制のモデルとして提示している。このように新人保育士への支援体制を整え、早期離職の防止に努めている保育現場の実践に関する実証的研究を積み上げ、早期離職を防ぐ職場体制のモデルを築き上げる必要があると考える。

## V 本研究の限界と課題

本研究では「早期離職」をキーワードとして論文検索を行ったが、「新任保育者」、「困難」、「研修」、「職場体制」など、早期離職に関連するその他のキーワードでも検索を行う必要がある。また、本研究では、3年未満の早期離職を取り上げたが、保育現場においては3年以上の退職も課題である。中堅やベテランといわれる保育者が現場で育っていなければ、現場で新人保育者を育成する体制を作ることも困難である。その点から、保育現場で働き続けられる仕組みや体制についても広く検討していく必要がある。

## 付記

本論文は日本乳幼児教育学会第27回大会で発表したものを加筆・修正したものである。

## 謝辞

筆者が本研究テーマに至ったのは、故里見恵子先生のご助言がきっかけでした。里見先生のこれまでのご指導に感謝申し上げますとともに、ご冥福をお祈りいたします。

## 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
- 傳馬淳一郎・中西さやか（2014）「保育者の早期離職に至るプロセス——TEM（複線径路・等至性モデル）による分析の試み」『地域と住民：道北地域研究所年報』（32），61-67
- 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
- 濱名陽子（2015）「保育者の早期離職に関する考察——養成教育との接続の課題」『教育総合研究叢書』（8），91-105
- 原口喜充（2016）「日々の保育における担任保育者の保育体験——保育者の主観的体験に注目して」『保育学研究』54(1)，42-53
- 市原純（2016）「保育職志望の若者の『学校から仕事へ』の移行過程と人間関係」『帯広大谷短期大学紀要』（53），37-56

- 伊藤恵里子（2014）「新任保育者の早期離職に関わる要因——早期離職者へのインタビュー調査から」『千葉明德短期大学研究紀要』（35），61-69
- 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
- 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
- （2008）「幼稚園教諭のライフコースとその問題——幼稚園教諭と保育者養成校学生の性別役割意識について」『福岡女子短大紀要』（71），17-26
- 厚生労働省（2013）「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取り組み」平成29年9月25日閲覧 <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf>
- （2015）「保育士等に関する関係資料（第2回保育士等確保対策検討会参考資料3）」平成29年9月25日閲覧 [http://www.hoyokyo.or.jp/nursing\\_hyk/reference/27-2s6-13.pdf](http://www.hoyokyo.or.jp/nursing_hyk/reference/27-2s6-13.pdf)
- （2017a）「待機児童解消に向けた現状と取り組み」平成29年9月25日閲覧 <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000137860.pdf>
- （2017b）「新規学卒就職者の在職期間別離職状況」平成29年9月22日閲覧 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000177658.pdf>
- 松田侑子・設楽紗英子・濱田祥子（2016）「保育系実習用予期せぬ現実尺度の作成」『心理学研究』87(4)，384-394
- 松尾由美（2017）「保育士の早期離職を防ぐためのキャリア教育——キャリアプランニング能力の育成を目的とする問題解決シミュレーションゲームの提案」『江戸川大学の情報教育と環境』14，19-22
- 松浦美晴・上地玲子・皆川順（2016）「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
- 永渕美香子（2016）「保育者養成校における人間関係力の育成」『保育文化研究』（2），39-50
- 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
- （2015）「新任保育者の早期離職の要因——卒業生を対象とした意識調査から」『聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要』13，103-114
- 岡本和恵・ト田真一郎・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・ト田真一郎・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
- 佐伯知子（2015）「長期的インターンシップ実習における継続性／非継続性の要因に関する研究——保育・教育系学生の縦断的アンケート調査を手がかりに」『大阪総合保育大学紀要』（9），43-56
- 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・児やらい』13，29-51
- 全国保育士養成協議会（2009）「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査報告書Ⅰ」『保育士養成資料集』50

## **Research trends of early turnover of nursery school and kindergarten teachers: Focusing on the actual conditions, factors, and prevention methods**

**Yoko Kiso**

Kansai University of International Studies

### **Abstract**

The purpose of this study is to examine research trends regarding early turnover of nursery school and kindergarten teachers and to investigate prevention methods. A literature review revealed that the early turnover rate of these teachers is similar to that of fresh graduates. Teachers leave work within a year after graduation, thus necessitating improved retention methods for new teachers. A common factor of teachers' early turnover is human relations at work. There is a discrepancy between opinions of teachers who leave their jobs at an early stage and that of directors at the nursery school and kindergarten. The early turnover issue is difficult to resolve, because it involves several factors. Prevention methods comprise three stages: 1) school-provided training for nursery school and kindergarten teachers; 2) school-to-work transition; and 3) implementation of a support system at both the nursery school and kindergarten. However, these prevention methods have not yet been substantiated.

Key Words: Nursery school and kindergarten teachers, early turnover, literature review, factors, prevention methods