

保育者の離職をめぐる研究動向に関する一考察

井上 剛男¹

要旨

本稿の目的は、保育者の離職をめぐるこれまでの研究論文の言説分析を行い、研究上の課題について探ることである。

先行研究を概観したところ、保育者の離職をめぐる論文のタイプは、就職前の離職予防策、就職後の離職予防策、離職を防ぐ制度のあり方、中堅保育者が離職しなかった要因、の4つに大きく分けられる。保育者の離職については、多様な観点から分析されていると言える。

そのような保育者の離職をめぐる研究から研究上の課題を2つ見出した。1つは、保育者の離職をめぐる研究が、保育者の仕事が子どものために自己犠牲をいとわない高尚な仕事だと思われていることに問題意識をもっていない点である。そのため、そうした保育者観がかえって離職を促す要因になっている側面を等閑視しているという課題である。もう1つは、保育者の離職をめぐる研究が、早期離職の予防に関心が集中している点である、そのため、定年まで続けられるようにするための対策について、あまり取り上げられていないという課題である。

キーワード： 保育者の離職、研究動向、待機児童問題、処遇改善、仕事と子育ての両立支援

1. 問題の所在

保育者の離職率の高さが問題になっている。厚生労働省の「保育の現場・職業の魅力向上検討会」第1回資料〔厚生労働省、2020a〕によれば、保育所で勤務する保育士の離職率は9.3%である⁽¹⁾。公営保育所の保育士の離職率が5.9%に対して、私営保育所の保育士の離職率が10.7%であり、私営保育所の保育士の離職率が高い割合になっている。そうした離職率の高さが影響しているのか、保育所で勤務する常勤保育士の割合は、経験年数8年未満の者で5割弱を占める。また、文部科学省の「幼児教育の実践の質向上に関する検討会」第1回参考資料〔文部科学省、2018〕によると、2016年における幼稚園教諭の平均勤続年数は10.3年であった。公立の幼稚園教諭の平均勤続年数が14.2年に対して、私立の幼稚園教諭の平均勤続年数は9.6年であった。幼稚園や保育所は、勤務経験が比較的短い保育者（以下、若手保育者と表記）によって構成されていると言える⁽²⁾。

保育者の離職率が比較的高く、経験年数や勤続年数が短い保育者の割合が大きくなる傾向は、次の2つの点で問題視されることが多い。1つ目の問題は、幼児教育・保育の質の低下につながるという点である。たとえば、日野さくらは、「保育者が専門性および保育の質の向上を図る上では、養成校での学びを経て就職し、保育の場での実践と振り返り、

¹ 短期大学部生活コミュニケーション学科こども学専攻

研修などを積み重ね、さらに磨きをかけていく必要がある。早期離職をすることにより、例え次の職場が保育の場であったとしても、新たに園に慣れることから始めることになるだろう。そのため、保育者としての経験年数を積み重ねても、実践者として専門性を磨くことは難しくなる可能性が生じる。」[日野ら, 2017: 70] というように、保育者が同じ職場で長く仕事を続けられないことによって専門家としての経験を十分につめず、幼児教育・保育の質の低下を招くと主張する。一方、黒澤祐介らは、幼稚園や保育所では人手が慢性的に不足していることや中堅保育者が少ないことによって、若手保育者を指導し、育成する余裕がないことを問題視する[黒澤ら, 2016]。この指摘は、若手保育者が多数となった幼稚園や保育所では、若手保育者を育てる人材や時間を確保することが難しく、幼児教育・保育の質の低下をもたらす危険性を示している。

もう1つの問題は、待機児童問題の解消への足かせになるという点である。待機児童とは、保育の必要性の認定を受け、保育所等の利用の申し込みをしたが、利用できていない者のことを指し、そうした者が都市部を中心に多く存在することが社会問題化している。1985年に成立した男女雇用機会均等法を契機に、女性の社会進出を保障し、促進する制度が整えられてきた。たとえば、育児休業法⁽³⁾(1991年成立)、次世代育成支援対策推進法⁽⁴⁾(2005年成立)、女性活躍推進法(2015年成立)などがそうである。女性の雇用促進や、仕事と子育ての両立支援が行われ、出産・育児後も就労を続ける女性は増加した。事実、2015年に実施された、国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」によると、「結婚前、妊娠前にそれぞれ就業していた妻に限定して、就業継続率を見ると、結婚前後では、1980年代後半の60.3%から2010年代の81.3%へと21%ポイント上昇した。第1子出産前後では、就業継続率は4割弱で推移してきたものの2010~14年では53.1%へと上昇した。一方、第2子、第3子出産前後では同率は8割前後で推移している。」[国立社会保障・人口問題研究所, 2017]という。社会進出する女性の増加は、就労中に子どもを預ける保育所等のニーズを高めることになる。ところが、その受け皿である保育所等が十分にそのニーズに応えられていない。そのことが現在、待機児童問題として社会問題化しているのである。

こうした状況に改善するため、厚生労働省は様々な施策を立案し、実施してきた。厚生労働省はまず、2017年度末までに新たに50万人分の受け皿を確保し、待機児童の解消を目指す「待機児童解消加速化プラン」を2013年に公表した。そのプランでは、①賃貸方式や国有地も活用した保育所整備(「ハコ」)、②保育を支える保育士の確保(「ヒト」)、③小規模保育事業など新制度の先取り、④認可を目指す認可外保育施設への支援、⑤事業所内保育施設への支援という5つの支援パッケージを提示した[厚生労働省, 2013a]。そのうち、②保育を支える保育士の確保(「ヒト」)に係る支援として、「潜在保育士の復帰を促進し、他業種への移転を防ぐための処遇改善」と「認可外保育施設等で働く無資格者の保育士資格取得支援」を挙げている[厚生労働省, 2013a]。ここでいう処遇改善とは主に、他業種と比較して低いとされる平均年収の改善を図ることである。そうした取り組みによって、潜在保育士が保育士に復帰することや現職保育士が離職せず保育士を続けることを支援するというのである。さらに厚生労働省は、「待機児童解消加速化プラン」とは別に、保育士確保を目的とした計画を次々と発表する。まず、「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」を2013年に公表し、①保育士資格の取得要件緩和、②新人保育士に対す

る離職防止の研修，③潜在保育士に対する再就職支援，④処遇改善といったことに取り組むとした〔厚生労働省，2013b〕。2015年には「保育士確保プラン」を公表し、「待機児童解消加速化プラン」などの取り組みを強化することで，保育士確保につなげることをうたっている〔厚生労働省，2015〕。2016年の「切れ目ない保育のための対策」では，ICT化の推進による保育士の保育業務への専念化などによって，保育人材の確保・保育サービスの質の確保を実現するとしている〔厚生労働省，2016〕。

しかし，2017年4月1日時点の待機児童は26081人であり，2013年度の22741人より減るどころか，増える結果になった。そうしたこともあり，2017年6月に「子育て安心プラン」が新たな待機児童対策のプランとして公表された。「子育て安心プラン」では，2020年度末までの3年間で全国の待機児童を解消させ，2022年度末までの5年間で女性就労率80%に対応できる受け皿を整備し，2020年度以降の待機児童の解消を維持するという目標が設定された。また，①保育の受け皿の拡大，②保育の受け皿拡大を支える「保育人材確保」，③保護者への「寄り添う支援」の普及促進，④保育の受け皿拡大と車の両輪の「保育の質の確保」，⑤持続可能な保育制度の確立，⑥保育と連携した「働き方改革」という6つの支援パッケージを提示した〔厚生労働省，2017〕。そのうち，④保育の受け皿拡大を支える「保育人材確保」では，「処遇改善を踏まえたキャリアアップの仕組みの構築」や「保育補助者から保育士になるための雇上げ支援の拡充」といった「待機児童解消加速化プラン」の支援策に似た支援に加え，「保育士の子どもの預かり支援の推進」や「保育士の業務負担軽減のための支援」が盛り込まれた〔厚生労働省，2017〕。2019年には，2020年3月まで「保育士確保集中取組キャンペーン」を実施し，保育士の資格をもっているものの，現在，保育士として働いていない人に，保育士の就業を呼びかけるリーフレットを配布し，保育士の掘り起こしや就職あっせんを集中的に行った〔厚生労働省，2019〕。さらに，2020年12月には「新子育て安心プラン」が公表され，できるだけ早く待機児童の解消を目指すとともに，女性（25～44歳）の就業率の上昇に対応できる体制構築を目標に据えた。支援のポイントとしては，①地域の特性に応じた支援，②魅力向上を通じた保育士の確保，③地域のあらゆる子育て資源の活用の3つを挙げている〔厚生労働省，2020b〕。そのうち，②魅力向上を通じた保育士の確保では，保育者補助の勤務時間は月30時間以下とするという要件を撤廃することや，待機児童が存在する市町村では各クラスで常勤保育士1名必須との規制をなくし，2名の短時間保育士で可能にすることなどを提言している〔厚生労働省，2020b〕。これまでの提言にあった，保育者の保育者の平均年収を上げるといった処遇改善や保育士資格を取得しやすくする支援など，フルタイムで働く保育者を増やす取り組みから，保育現場で多様な働き方を認める職場環境づくりに，支援の重心がシフトしていることをうかがえる。

待機児童問題の解消には，保育所等の受け皿づくりだけでなく，それを担う保育士等の確保が急務となっている。そのため厚生労働省は，これまで見てきたとおり，保育者の平均年収等の処遇改善を行ったり，保育者として働きやすくしたりするといった対策を講じてきた。にもかかわらず，保育士の有効求人倍率は，2017年1月が3.40，2018年1月3.64，2019年1月3.86，2020年1月2.94というように全職種の有効求人倍率より2ポイント前後高い数値で推移している⁽⁵⁾。有効求人倍率の高さは，待機児童の受け皿となる保育所等の定員数が急激に増える一方で，保育者になりたい人がそれほど増えていない可

能性を示している。保育所等の定員数は、2013年の約229万人から2020年の約297万人と、ここ8年で1.3倍増えている〔厚生労働省、2020c〕。それに対して、2016年から2018年の指定保育士養成施設の入学定員の合計の推移はほぼ変わらず、しかも入学者数の合計の推移は若干減少気味である〔厚生労働省、2020a〕。ただし、厚生労働省によれば、2016年から2018年における指定保育士養成施設卒業者の就職先はどの年もおおむね、保育所等の保育士資格を有する必要がある施設が65%前後、それ以外の社会福祉施設が3%ほど、幼稚園が15%強、その他が15%強という割合であった〔厚生労働省、2020a〕。保育士の資格や幼稚園教諭の免許を取得したにもかかわらず、保育者にならないことを選んだ人が、2割弱ほど存在する。こうした保育者にならないことを選んだ人にアプローチすることも、保育者の不足解消に一定の効果があると考えられる。

一方で、幼稚園教諭や保育士の有効求人倍率の高さは、保育者の高い離職率が影響していることも考えられる。つまり、保育者の新規採用を増やしても、それでは賄いきれないほど離職してしまい、保育者の不足を解消できないでいるということである。離職者は、保育者とならないことを選んだ人とは違い、保育者として働こうとする意欲をもっていたのだから、取り組み次第では復帰を促しやすいのではないかと思われる。さらにいえば、離職者にも働きやすい環境を整えることは、保育者として働く気がなかった人にも保育者という仕事への関心を高められるかもしれない。したがって、保育者の離職について分析することは、幼児教育・保育の質の維持・向上という観点だけでなく、保育者が持続的に働ける環境づくりという観点からも、今後の幼児教育や保育を考えるうえで重要な課題であると言える。しかし同時に、現時点では保育者の離職に関する問題の改善が十分に進んでいないのだから、今までの研究や対策では不十分であったことは明白である。そこで本稿では、保育者の離職をめぐるこれまでの研究論文を分析し、研究上の課題について探ることとする。

2. 研究方法

本稿の研究対象としたのは、保育者の離職に関する論文である。保育者の離職に関する論文は、2021年7月に国立情報学研究所(NII)のCiNii Articleで検索し、抽出した。検索には、「保育 and 離職」という語句を用い、抽出された論文のうち、重複する論文、学会発表抄録、論文のタイトルかキーワードに「離職」の語句を含まない論文を省いた。該当する論文は65件あり、発行年は表1のとおりである。

表1から全体的な傾向を概観すると、次のようなことが言える。1つは、保育者の離職に関する研究が比較的新しい研究だということである。離職に関する論文自体は1950年代にも見出せる(たとえば、奥田[1955]、根岸[1958]など)。しかし、保育者の離職に限定すると、該当する1番古い論文は、2008年の2件(川俣[2008]、廣川[2008])であった⁽⁶⁾。なお、廣川大地は2008年当時、保育者の離職に関する研究がほとんどなされてなかったと指摘している

表1 保育者の離職に関する論文件数

発行年	件数
2008	2
2009	0
2010	1
2011	2
2012	2
2013	5
2014	4
2015	5
2016	7
2017	7
2018	9
2019	9
2020	7
2021	8

[廣川, 2008]. 2つ目は、保育者の離職に関する論文の件数が年を追うごとに増える傾向にあるということである。2008年から2012年までの件数が、0件から2件で推移した。それに対して、2013年から2015年までの件数は4, 5件である。さらに、2016年以降は概ね7件から9件になっている。論文の件数が4, 5件に増えた2013年は、厚生労働省が「待機児童解消加速化プラン」を策定し、待機児童問題に本格的に乗り出した年であった。また、論文の件数が概ね7件から9件になった2016年は、「保育園落ちた日本死ね」ブログが話題になった年である。今回のデータだけでは代表性に関して不十分なところもあるが、待機児童問題への社会的関心の高まりと相関しながら、保育者の離職に関する研究が広く行われるようになったと推察される。

本稿では、まず、この65の論文が、保育者の離職についてどのような対策等を主張しているかを整理する。そのうえで、それらの主張の言説分析を行い、保育者の離職をめぐる研究上の課題について考察する。

3. 保育者の離職をめぐる対策

65の論文を概観したところ、保育者の離職をめぐる論じ方は、大きく4つのタイプに分けられた。この章では、それぞれのタイプが保育者の離職をどのように論じているか、整理していく。

3.1. 就職前の離職予防策

1つ目のタイプは、就職前の離職予防策を論じたものである。就職前の離職予防策とは、養成校の学生など保育者になりたい人に対して、保育者として就職後、早期離職をしないよう、主に養成校が取り組むアプローチを指す。そのアプローチは、大きく3つに分けられる。

1つは、保育者としての自覚・責任意識や、社会人としての自覚・責任意識を育むことである。たとえば、黒田宣代は、「保育士不足という社会的背景から、昨今では、保育士・保育教諭・幼稚園教諭を志す学生の就職内定状況は、ほぼ100%で推移している。このような状況下で、こんにちの学生には危機感・使命感などが見られず、就職後、1年もたたずに離職してしまうケースが少なくない。」[黒田, 2019: 7]として、「将来、免許・資格を活かしたキャリア・デザインを大学入学時、さらに在学中にしっかりと描かせること」や、在学中に「より多くの自己研鑽を体験する機会を学生に促すこと」を提案している[黒田, 2019: 12]。保育者としての自覚・責任意識の欠如が早期離職を生み出す主因の1つとみなし、養成校が、学生のキャリア・デザイン能力を育成し、自覚・責任意識をもった保育者を育てる必要があることを示している。一方、澤津まり子らは、「離職の主な要因と考えられる『職場の人間関係』は、保育者特有のことではなく、社会への移行過程において若者全体に直面していることである。養成校としては、社会人としての基本である『人間関係形成・社会形成能力』の育成が急務である。また、学生時代に就労の意義を見いだし、『保育者として歩み続ける際の底力となるような学びのあり方』を取り入れていきたい。」[澤津ら, 2015: 197]という。澤津らは、保育者としての自覚・責任意識にとどまらず、社会人としての自覚・責任意識を、学生に育むことが、離職予防につながるとしている⁽⁷⁾。

2つ目は、職業観のズレを認識し、現場の現実を受け止めることができるように指導す

ることである。学生は保育者という仕事に意義をたとえ見出していたとしても、学生の保育者イメージと現場での保育者の現実にズレがあると、離職要因につながりうる。そうした離職要因を予防しようとするものだと言える。たとえば、日野さくらは、「就業前後でのイメージのズレを極力小さくし、早期離職を低減させていくために、養成段階ではまず、先輩の就職活動を聞く機会を持ち、保育者となった卒業生だけでなく保育以外の仕事に就いた卒業生との縦のつながりがもてるような取り組みを充実させることで、他職種にも触れる機会を設け、自分に合う仕事を考えることができるようなプログラムが必要であると考える。」[日野ら, 2017: 80]と指摘している。また、岡崎律子[2019]は、討論型授業を通して、保育観には多様さがあることを認識し、その違いを受容できるようにすべきだと主張する。

3 つ目は、学生が抱く保育者という仕事への不安を軽減することである。たとえば、片岡祥は、「保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安を在学中に低減させていくことで、新任保育者の早期離職の予防へ貢献する」[片岡, 2021: 39]ため、保育者という仕事への学生の不安を調査している。養成校の学生が抱く不安を減らし、保育者としてやっていけるという自信をもてるようにすることが肝要だと言うのである。

3.2. 就職後の離職予防策

2 つ目のタイプは、就職後の離職予防策を論じたものである。就職後の離職予防策とは、若手保育者が勤務する幼稚園や保育所のあり方に離職要因を見出し、幼稚園や保育所にその改善を求める離職予防策のことである。このアプローチは、おおよそ 2 種類に集約できる。

1 つは、先輩保育者に相談できる雰囲気づくりをすることである。たとえば、宮崎静香は「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で、悩みを抱えた段階から前向きに取り組む姿に変容していた。」[宮崎, 2014: 237]として、相談しても大丈夫だと若手保育者が思える先輩保育者がいることが、若手保育者の離職予防につながると指摘する。また、神戸康宏らは、「例えば各企業は離職防止策として入社 2 年目の先輩社員を相談係として新人につけるメンター制などを導入している企業も多いが、そのような試みも有効だろう。」[神戸ら, 2016: 56-57]というように、若手保育者の離職予防策として、保育所にメンター制の導入を提案している。

2 つ目は、園長や先輩保育者を対象に、若手保育者を理解するための研修を行う必要性である。木曾陽子が指摘するように、「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。」[木曾, 2018: 19]という状況にある。したがって、こうした両者の捉え方の齟齬を解消していくには、友野優里らが提言するように、園長や先輩保育士は「研修制度のなかで現代の若者の特性や傾向を理解したうえでの伝え方や導き方、関わり方を考えていく必要がある」[友野ら, 2021: 7]とされる。

3.3 離職を防ぐ制度のあり方

3つ目のタイプは、離職を防ぐ制度のあり方を論じたものである。離職を防ぐ制度のあり方とは、保育者の離職を予防するために、幼稚園や保育所に関する現行制度に問題を見出し、その改善を求めることを意味する。この立場が求めている現行制度の改善点は主に2つある。

1つは、保育者の平均年収の改善（処遇改善）である。遠藤知里ら〔2012〕、中島美那子ら〔2017〕は、保育者の給与の低さが保育者の離職に誘発している側面を認めつつも、その影響は大きくないとして、職場の人間関係の改善の重要性をむしろ強調する。それに対して、澤津ら〔2019〕は、若手保育者への質問紙調査の結果から、現在の給与の満足しておらず、給与の改善は保育者を続けるために必要なことだと結論づけている。また、若手保育者だけでなく中堅保育者も対象とした質問紙調査を行った庭野晃子は、「給与が低いほど離職意向が高いという結果から、『保育士等の処遇改善』をさらに継続していく必要があるとともに、処遇改善のための補助金が保育従事者の給与に反映されるよう各保育施設に義務づけるべきである」〔庭野、2020：112〕と主張する。

2つ目は、仕事と子育ての両立支援策として、労働時間や労働日などを柔軟化することである。香曾我部琢によれば、結婚を理由に離職した保育者は「結婚して家庭を安定させるために離職する」ので、離職を予防するには「結婚しても過程（ママ）を安定的に生活できるような就業制度を採り入れることが重要である」として、フレックスタイム制の導入や「自分の子どもを自分の勤務する園で優先的に保育ができるような就業制度」の導入を提案している〔香曾我部、2019：228〕。また、庭野も「非正規・正規、未婚・既婚、子どもの有無、また介護の必要性等にかかわらず仕事と家庭の両立をしやすい勤務体制を構築していくことが離職防止に貢献するのではないだろうか。」〔庭野、2020：112〕と述べ、短時間勤務制度や介護休暇制度などを導入することを提案している。

3.4 中堅保育者が離職しなかった要因

4つ目のタイプは、中堅保育者が離職しなかった要因について論じるものである。幼稚園や保育所では早期離職の多さが問題になっている。そのため、就職前、就職後、現行制度それぞれに離職要因を見つけ出し、対策を提示する研究が数多く行われてきた。しかし一方で、そうした離職しやすい状況にあるにもかかわらず、保育者として仕事を長く継続している中堅保育者もいる。そのような中堅保育者が離職しなかった要因に焦点を当て、保育者の離職予防について分析しようとしている研究も少ないながら存在する。

たとえば、千葉直紀は、「保育者の早期離職問題に対処するために、ベテラン保育者が保育を続けて来られた理由や辞めないでいられる要因を明らかにする」〔千葉、2017：130〕として、中堅保育者に対して半構造化面接を行い、早期離職を抑制する要因を3つ見出している。1つは、「子どもを捉える視点」である。子どもを捉える視点とは、おそらく『子どもの内面の揺れ』や『小さな変化を感じ取る』保育者の視点〔千葉、2017：133-134〕のことである。こうした視点を獲得すれば保育者として自らの成長を感じられるので、保育者を長く続けられるというのである。2つ目は、「保護者の存在」である。保護者の存在とは、保育者と保護者が『一緒に』子どもを育てているという関係性〔千葉、2017：135〕が築けているかどうかということだと思われる。そうした関係性を築けていることが、「早

期離職を抑制する要素として非常に重要」[千葉, 2017: 135]だと指摘しているからである。3つ目は、「保育者同士の仲間意識」である。千葉によれば、「先行研究においてはその関わりがストレスにつながるという傾向があるが、その存在が継続の理由としても重要である」[千葉, 2017: 135]という。保育者同士との関わりはストレスになると言われているが、保育者同士の関係性は保育者を続ける理由にもなりうるというのである。

また、伊勢慎は、「短期離職の問題ばかりが取り上げられ、なぜ勤務を継続して働くことができるのかという側面には目を向けられていない」[伊勢, 2019: 80]として、中堅保育者に対して半構造化面接を行い、継続できた要因を5つ見出している。その5つとは、「1. 先輩保育士は厳しいだけの存在ではなく、目指すべき存在であるとともに同期のようでもあること, 2. 同期や先輩に気持ちを伝えて発散すること, 3. 客観的に自園の保育内容・方針を再確認できる機会を取り入れること, 4. 自信がある遊びや保育を身につけて、自分自身で思い描いた保育が実践できること, 5. 指導体制を整え、園の目指す方針に沿って適切な指導があること」[伊勢, 2019: 80]である。

4. 保育者の離職をめぐる研究上の課題

保育者の離職をめぐる研究は、①就職前の離職予防策、②就職後の離職予防策、③離職を防ぐ制度のあり方、④中堅保育者が離職しなかった要因、の4つのタイプに大きく分けられる。保育者の離職については、多様な観点から分析されていることが分かる。保育者、養成校、先輩保育士や園長、保育制度など様々な対象から、その対策を論じているからである。しかも、離職する要因だけでなく、離職しない要因にも注目し、離職予防策を複眼的な視点から論じているとも言える。そのような研究状況の中で、保育者の離職をめぐる研究にどのような研究上の課題があるのかを考察した。

結論から言えば、その課題は2つある。1つは、保育者の離職をめぐる研究が、保育者の仕事が子どものために自己犠牲をいとわない高尚な仕事だと思われていることに問題意識をもっていない点である。そのため、そうした保育者観がかえって離職を促す要因になっている側面を結果的に等閑視しているという課題である。たとえば、④中堅保育者から離職しなかった要因を聞き出した千葉や伊勢は、保育者としての成長できたことと、同僚や先輩との仲間意識をもてたことの2つをその主な要因だと明らかにしている。この結果から千葉や伊勢は、若手保育者が同僚や先輩と事例研究等に打ち込み、保育者としての成長や同僚や先輩との仲間意識を体現できるよう園全体がサポートするように勧めている。確かに、自らの成長を感じたり、周りの仲間から信頼されたりすることは、保育者として働き続ける動機づけになりうるだろう。しかし、中堅保育者の語りは同時に、保育者という仕事に生きがいを感じ、保育に人生をささげられるような人しか、保育者を続けることが難しいという幼稚園や保育所の現状を示しているとも言える。事実、千葉がインタビューした中堅保育者は、若手保育者を「生活力が落ちている」、「根本的なコミュニケーション能力の欠如」した存在とみなしており、先輩である中堅保育者との関係づくりに消極的で、保育者という仕事に人生をささげようとしないうる態度に苛立ちを示している [千葉, 2017: 139]。また、③就職前の離職予防策を示した論文では、学生は保育者としての自覚・責任意識が欠如している（あるいは、職業観がズレている）として、養成校がそうした意識を適切に育むことを求めている。②就職後の離職予防策を示した論文でも、「現代の若者

の特性や傾向を理解したうえでの伝え方や導き方」[友野ら, 2021: 7] の実践を提言しているが、導こうとするゴールについては吟味されず、若手保育者をどこに導くのかは、園長や中堅保育者に事実上委ねられている。

いずれのタイプも、若手保育者（養成校の学生）は、保育者という仕事に生きがいを感じたり、人生をささげたりするような使命感や責任感を持ち合わせていないという前提のもと、使命感や責任感をいかに獲得させるかを離職防止の対策として論じる枠組みから逸脱するものではない。しかし、そうした使命感や責任感を保育者なら当然もつべきという考えが、それとは異なる保育者の使命感や責任感をもつ若手保育者や、人生をささげようとして挫折する若手保育者を生み出し、離職に向かわせているのではないだろうか。養成校の学生や若手保育者は保育者としての使命感や責任感を欠如している（中堅保育者が抱く保育者の使命感や責任感が正しい）という前提で離職予防を検討する視点から自由になるべきだと考える。たとえば、「最初の数年は職場が合わないと思えば職場を変えても良いし、必死に適応することもないのだと伝え」[玉木, 2020: 89]、自らの進路について、現状に固執することなく、様々な観点から検討できるようにしたほうが良いという玉木博章の主張は、一見すると保育者の離職を促進する指摘だが、自分に合う保育の職場を選び直しても大丈夫なことを示すことで、保育者としてのキャリアを断念することを結果的に抑制する効果があるかもしれない。

もう1つは、保育者の離職をめぐる研究が、早期離職の予防に関心が集中している点である。そのため、定年まで続けられるようにするための対策について、あまり取り上げられていないという課題である。確かに、③離職を防ぐ制度のあり方を論じた論文では、平均年収の改善（処遇改善）と、仕事と子育ての両立支援策の2点が示され、早期退職に限定されない対策になっていると言える。しかし、①就職前の離職予防策、②就職後の離職予防策、④中堅保育者が離職しなかった要因を論じた論文では、若手保育者をいかに離職させないかに関心が向かい、結婚や出産といったライフイベントが生じたとき、保育者という仕事を続けられるようにするために、あるいは保育者として早期に再就職できるようにするために、養成校や園がどのような対策をすべきなのかについて検討していない。中堅保育者が抱くような保育者の使命感や責任感を養成校の学生や若手保育者に育みさえすれば、定年まで働くはずだと考えていたのかもしれないが。

また、仕事と子育ての両立支援策を提案した香曾我部は、「保育者の離職を止めるためには、結婚観や子育て観を変えるしか問題解決の糸口がないと考えられるのである。しかしながら、人の結婚観や子育て観は自分のこれまでの家庭生活の在り方に大きな影響を受けて歴史的に形成されるもので、それを養成期の短い時間で変容させることは容易ではない。そこで、本研究では、結婚観と子育て観を変容させるのではなく、むしろ結婚しても保育者が離職しなくてもよいような社会的状況をつくることの重要性を指摘したい。」[香曾我部, 2018: 228] という論を展開している。香曾我部が示したフレックスタイム制の導入や短時間勤務制度は、多様なライフスタイルに 대응するために効果的な制度だと言える。ただ、結婚や出産を機に保育者を辞めてしまう人が少なくないことを、香曾我部は結婚観や子育て観の問題だというのが、どうして保育者にそうした結婚観や子育て観を有する割合が多くなるのか。保育所等を充実して、仕事と子育ての両立を図ろうとしている今の日本で、保育所等で働く保育者自身がその両立をあまり図ろうとしないのはなぜか。保育者が働く

環境の悪さだけで説明できるものなのか。養成校，就職した園，保育者に対する制度など，様々な角度から若手保育者が結婚観や子育て観を形成する過程を検討し，対応を講じる必要があるだろう。

注

- (1) 離職率は，2017年10月1日の勤務者数に対して，2017年10月1日から2018年9月30日までの1年間の退職者数の割合から算出している。
- (2) ちなみに，文部科学省[2018]によると，小学校教諭の平均勤続年数は18.1年であり，幼稚園教諭の勤続年数や保育士の経験年数の低さが際立っている。
- (3) 育児休業法は1995年，育児・介護休業法に改正され，現在に至る。
- (4) 次世代育成支援対策推進法は10年間の時限立法だったが，2015年に2025年3月まで10年間延長され，2022年現在も効力を有する。
- (5) 2020年のデータは不明だが，2017年から2019年の幼稚園教諭の有効求人倍率は保育士の有効求人倍率とほとんど変わらない状況にある[文部科学省，2021]。
- (6) ただし，保育者の離職に関する研究が2008年から始まったと言いたいわけではない。今回の論文抽出の方法では，保育者の離職に関する論文を網羅的に抽出することが難しいからである。事実，川俣美砂子は，2007年に修士論文『『幼稚園教諭のライフコースとその問題－早期離職の原因を探る－』(川俣，2007)によって，幼稚園教諭の早期離職の原因」[川俣，2008:17]を明らかにしている。
- (7) 濱名陽子は，「新卒者が現場でつまづく要因を考慮すると，今日養成教育に求められるのは，専門職である前に一人の社会人として」[濱名，2015:102]の力が必要だと言い，また松尾由美[2017]は，保育者の早期離職を防ぐには，キャリアプランニング能力の育成が欠かせないとして，2人は澤津らと同様の指摘をしている。

文献

- 千葉直紀(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，第47号，129-141ページ。
- 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Ⅱ－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，第43号，155-166ページ。
- 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，第8号，91-105ページ。
- 日野さくら・高野亜紀子・利根川智子・和田明人(2017): 保育者養成校における就職支援についての一考察－就職前後での就業イメージのズレおよび養成段階の就職支援として期待する内容に着目して，教職研究(東北福祉大学)，2017，69-82ページ。
- 廣川大地(2008): 保育者の仕事継続意欲，離職意向に関する研究の動向，中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要，第40号，83-90ページ。
- 伊勢慎(2019): 私立保育園保育士の長期勤務要因に関する研究，国際幼児教育研究，第26号，79-92ページ。
- 神戸康宏・上地玲子・松浦美晴・鳥越亜矢・森英子・中川淳子・荒島礼子(2016): 潜在保育士

- のキャリア研究－20代30代保育士の「退職者」と「継続者」の比較による離職防止研究，山陽論叢，第23号，49-64ページ。
- 片岡祥（2021）：保育職を目指す学生が抱える就労に対する不安の時間的変容，滋賀文教短期大学紀要，第23号，35-40ページ。
- 川俣美砂子（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，第71号，17-26ページ。
- 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，第67号，11-22ページ。
- 国立社会保障・人口問題研究所（2017）：現代日本の結婚と出産－第15回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書，http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp（最終アクセス2021.7.29）。
- 厚生労働省（2013a）：待機児童解消プラン，https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/taikijidokaisho_01.pdf（最終アクセス2021.7.29）。
- 厚生労働省（2013b）：「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」の公表，<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000026239.html>（最終アクセス2021.7.29）。
- 厚生労働省（2015）：「保育士確保プラン」の公表，<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000070943.html>（最終アクセス2021.7.29）。
- 厚生労働省（2016）：切れ目のない保育のための対策について，<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135503.html>（最終アクセス2021.7.29）。
- 厚生労働省（2017）：子育て安心プラン，<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/taikijido/pdf/plan1.pdf>（最終アクセス2021.7.29）。
- 厚生労働省（2019）：「保育士確保集中取組キャンペーン」について，https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148745_00002.html（最終アクセス2021.7.29）。
- 厚生労働省（2020a）：保育の現場・職業の魅力向上検討会（第1回）資料：資料3 保育士の現状と主な取組，https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09321.html（最終アクセス2021.7.29）。
- 厚生労働省（2020b）：「新子育て安心プラン」の公表について－公表資料新子育て安心プラン，https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000202678_00005.html（最終アクセス2021.7.29）。
- 厚生労働省（2020c）：「保育所等関連状況取りまとめ（令和2年4月1日）」，<https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/000678692.pdf>（最終アクセス2021.7.29）。
- 香曾我部琢（2018）：保育者の「結婚観・子育て観」がキャリア形成プロセスに与える影響－結婚と子育てへの意識が生み出す保育者の離職と再就職，宮城教育大学紀要，第53号，223-228ページ。
- 黒田宣代（2019）：幼稚園教諭・保育士養成の現状と課題，東亜大学紀要，第28号，7-12ページ。
- 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－悩みとねがいに寄り添う園内研修，かもがわ出版，京都，1-172ページ。
- 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，第14号，19-22ページ。

- 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ー社会福祉法人 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, 第 51 号, 219-243 ページ.
- 文部科学省 (2018) : 幼児教育の実践の質向上に関する検討会 (第 1 回) 配布資料ー参考資料 幼児教育の現状, https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/140/shiryo/1405946.htm (最終アクセス 2021.7.29).
- 文部科学省 (2021) : 幼児教育の振興について, https://www.mext.go.jp/content/20210215_mxt_sigakugy_1420538_00003_5.pdf (最終アクセス 2021.7.29).
- 中島美那子・菅野ひろみ・相田詩織・三井雅子・山田えりな・吉田珠梨 (2017) : 保育者の早期離職の要因に関する探索的研究 : M-GTA を用いたインタビュー分析から, 茨城キリスト教大学紀要Ⅱ, 社会・自然科学, 第 51 号, 127-137 ページ.
- 根岸正明 (1958) : 離職についての諸問題, 職業指導, 第 31 巻第 8 号, 18-20 ページ.
- 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, 第 58 巻第 1 号, 105-114 ページ.
- 岡崎律子 (2019) : 討論型授業における保育観の差異についての考察, 小田原短期大学研究紀要, 第 49 号, 199-204 ページ.
- 奥田清 (1955) : 身体障害者の雇用と離職の実態, 職業安定広報, 第 6 巻第 3 号, 46-47 ページ.
- 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ー就業状況の実態調査より, 就実教育実践研究, 第 12 号, 1-17 ページ.
- 澤津まり子・鎌田雅史・山根薫子 (2015) : 潜在保育士の実態に関する調査研究ー離職の要因を探る, 就実論叢, 第 45 号, 191-200 ページ.
- 玉木博章 (2020) : 指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究 (4)ー離職と転職に直面する心理的葛藤に生じるジェンダー観と勤労観に着目して, 瀬木学園紀要, 第 16 号, 83-93 ページ.
- 友野優里・笠原正洋 (2021) : 保育職からの離職と在職継続に何に関わっているのか, 中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要, 第 53 号, 1-7 ページ.

鈴鹿大学短期大学部 生活コミュニケーション学科

A Study on Research Trends Regarding Turnover of Childcare Workers

Takeo INOUE

Abstract

The purpose of this paper is to analyze the discourses of previous research treatises regarding the turnover of childcare workers and explore research issues.

An overview of the research treatises shows that the types of treatises related to childcare workers' turnover are pre-employment turnover prevention measures, post-employment turnover prevention measures, ideal systems to prevent turnover, and factors that prevent mid-career childcare workers from leaving their jobs. It can be roughly divided into four. It can be said that the turnover of childcare workers is analyzed from various perspectives.

We considered the research on the turnover of such childcare workers and found two research issues. One is that the research on the turnover of childcare workers is not aware of the problem that the work of childcare workers is considered to be a lofty work that is willing to sacrifice for children. Therefore, the problem is that such a view of childcare workers is rather neglected as a factor that encourages turnover. The other is that research on childcare worker turnover is focused on prevention of early turnover, so there is not much consideration on measures to ensure that it can be continued until retirement age.

Keywords

Turnover of childcare workers, Research trends, Waiting-list child problems, Improved treatment, Support for balancing work and childcare