

令和 4 年 6 月 13 日現在

機関番号：47407

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2021

課題番号：17K01934

研究課題名(和文) 保育施設と養成校と連携した新任保育者の早期離職予防活動モデルの開発

研究課題名(英文) Development of a model for activities to prevent early turnover of new childcare workers in collaboration with childcare facilities and training college

研究代表者

横山 博之(yokoyama, hiroyuki)

尚絅大学短期大学部・その他部局等・非常勤講師

研究者番号：90413658

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：保育者の早期離職という問題は、近年の保育者不足及び待機児童問題に繋がることから、保育における喫緊の課題であった。熊本県内の保育施設への、本研究のアンケート及びインタビュー調査により、早期離職要因として先行研究の多くが指摘する「人間関係」には複合的な要因があり、特に職場・保育環境が大きく関係していることを明らかにした。特に新任育成の担い手である中堅保育者にこそ「ゆとり」がない現場の実態が浮き彫りとなり、「休憩時間の確保」をベースとした「職場環境の改善」の方向性を探り、「職員同士が学び合い協働性を育む研修制度」をつくることで、新任育成が充実し、早期離職予防へとつながることを導き出した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

主な研究成果は以下の点である。早期離職の要因に「人間関係」が多く挙げられるものの、そこには複合的な要因があり「職場環境」が大きく関連しているということがわかった。新任育成の担い手の中堅保育者にゆとりがない現場の実態がうかがえ、休憩時間の確保をベースとした職場環境の改善を探ることで中堅保育者の「ゆとり」が生まれ、新任育成や職員同士が学び合い協働性を育む研修制度の充実につながると考えられた。保育における職場環境の改善には、各施設それぞれの実情があるため、休憩時間の確保、残業時間ゼロ化、ノンコンタクトタイムの取り組みなど、日々の保育の中に、ゆとりを生み出していく工夫が必要であることがわかった。

研究成果の概要(英文)：The problem of early turnover of childcare workers has been a pressing issue in childcare, as it is linked to the recent shortage of childcare workers and the problem of children on waiting lists. A questionnaire and interview survey of childcare facilities in Kumamoto Prefecture revealed that there are compounding factors in "human relations," which many previous studies have pointed to as a factor in early turnover. While the workplace environment is a major factor in triggering turnover, it was clear that mid-career childcare workers who nurture new staff members lack the "leeway" to do so. This study also indicated that early turnover could be prevented if the workplace environment is improved through measures such as securing breaks and creating a training system that fosters mutual learning and collaboration among staff members, thereby enhancing opportunities for the nurturing of new staff members.

研究分野：教育学

キーワード：早期離職予防 保育における新任育成 職場環境

## 1. 研究開始当初の背景

2010年代は、特に「待機児童問題」が喫緊の課題として国や各自治体でその対応を求められた。特に「保育者不足」は深刻な課題で、資格制度への弾力的な対応や、保育者養成への支援、再就職支援等の対策（「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取り組み」(2013)など）が行われ、その解決が図られたが、一方で保育施設は早期離職が多いことでも知られており（全国保育士養成協議会の調査(2009)、文部科学省の教員動向調査(2014)等）、保育者不足の大きな要因であった。しかしながら早期離職予防については、具体的な対策はおろか、データに基づいた要因分析や、現状の把握すら、十分に行われていない状況であった。保育現場は多様であり、日々の業務の多忙さからこのような問題への対応に十分な時間を割くことが出来ないことがその理由として考えられるが、離職要因の構造的な分析なしに保育者不足という問題解決に向かうことは難しいと思われたため、本研究では保育者の早期離職についてのデータを収集し、その要因を分析して問題構造を把握し、対策に有効なモデル形成を目指した。

また、筆者が所属する保育者養成校でも、筆者を中心にキャリア支援体制が深まるとともに、保育者の早期離職予防に関する研究を立ち上げる機運が生まれていた。そこで2015年より、保育者の早期離職問題に対して、「長く就労できる保育者育成への取り組み」を目指し、筆者を代表として全員が保育者養成に関わる保育者養成校教員の5名による、「早期離職予防研究プロジェクト」<sup>1</sup>を立ち上げることができた。そして本研究課題の申請までに、保育者の早期離職問題に関する先行文献の調査および、「新任保育者育成に関する質問紙調査」(2016)、「新任保育者に必要な知識・技術・態度と新任保育者の研修の実態調査」(2016)、「保育者の早期離職理由とその背景に関するインタビュー調査」(2016)といったアンケートによる保育現場の実態把握を行いながら、「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」(横山・重松・増淵・柴田 2016)と題し、論文としてまとめ上げるなど、本研究課題の調査体制を整えていった。なお本研究体制もそのままこの早期離職予防研究プロジェクトメンバーによって構成している。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、新任保育者の早期離職を予防するために保育施設と養成校が連携して取り組む活動モデルを構築することである。保育施設では新任保育者の早期離職が問題となっており、保育者不足が深刻化する中、早期離職の予防は喫緊の課題であった。本研究は新任保育者の早期離職要因の構造を明らかにし、不本意に早期離職を考える新任保育者に対して養成校と保育施設が連携して働きかけを行うモデルを構築することで、早期離職予防に有効な対策を講じようとするものであり、保育施設における「保育の質向上」の一助になることが期待される。

## 3. 研究の方法

本研究における研究方法は、離職予防に関する先行文献の調査から始め、各メンバーによる保育施設・保育者へのインタビュー調査や、熊本県内の幼稚園、認定こども園、保育所、計約730施設に対するアンケート調査を必要に応じて行ってきた。以下は、行ってきた主なアンケート調査である。

### (1) 「保育施設の職場環境と心理的傾向に関するアンケート調査」(2017)

早期離職の要因としては「人間関係」が多く挙げられるものの、そこには複合的な要因があり、特に保育施設の「職場環境」(クラスの集団規模や職員配置、休息が取れる体制など)が大きく関連していることがわかってきていたため、アンケート調査を行った。これまでに研究蓄積の少なかった早期離職理由と職場環境との関係について構造的に把握し明らかにしていくことを目指した。

調査対象：熊本県内すべての認定こども園、幼稚園、保育所(737施設)を対象とし、それぞれの施設の管理職(園長・副園長・主任)、中堅保育者(主任ではない保育経験5~15年の方)、新任保育者(保育経験1~3年の方)の職位の異なる三者から回答を得ることで、多面的に把握することにした。三者それぞれの回収率は、管理職38.4%(283名)、中堅保育者37.4%(276名)、新任保育者23.3%(172名)であった。

### (2) 「平成24~29年度卒業生就職状況および保育施設の職場環境と心理的傾向に関するアンケート調査」(2019)

新任保育者の動向を把握するには、保育施設へのアンケートを送付し回答を得るという形では、前向きに1年目の壁を乗り越えつつある新任の声は集約できるが、一人で悩みを抱え込み、問題を解決できずに保育施設を早期離職した新任の回答が得られないという課題があった。そのため(1)のアンケート調査を補完する対象の回答を得ることと、就職状況調査も兼ねてアンケート調査を行った。

調査対象：筆者が所属する尚絅大学短期大学部の平成24~29年度卒業生、計927名を対象とし、回収率は、20.0%(185名)であった。

### (3) 「保育者の職場環境および健康に関するアンケート調査」(2020)

それまでの研究成果より浮かび上がってきた課題である「休憩時間の確保」をベースとした「職場環境の改善」の方向性を探るため、アンケート調査を行った。保育現場でも世の「働き方改革」の流れを受け、少しずつ職場環境の改善が感じられるようになっていたが、保育現場における職場環境の現状について実態を把握することができていなかったことも調査の理由である。調査対象：熊本県内すべての認定こども園、幼稚園、保育所(715施設)で、回収率は、53.3%(381施設)であった。

#### 4. 研究成果

##### (1) 研究成果

研究当初は、早期離職予防のための一つの新任育成モデルを保育現場と連携しながら構築することを目標としてきたが、保育現場の多様性(職員集団、保育内容、規模、地域性、文化など)を考えると、当初から一つのモデルを構築することが困難であることが予想されていた。そして、アンケート調査の研究・分析を重ねるとともに、保育施設の園長や主任といった管理職との意見交換を重ねていくにつれ、一つのモデルを構築するのではなく、これまでに成功している新任育成の実践や、早期離職が低い保育施設の職場環境などを調査研究し、そのような事例を提示することが、現実的には各保育施設の実情に合わせた早期離職予防の一助となると考えられた。

さらに、それまでの調査により保育現場の職場・保育環境と早期離職との関係が明らかとなってきてから(増淵・横山 2019)いかに働きやすい環境を作っていくか、また、協同性を育む研修制度をいかに取り入れていくかを研究対象とする必要性が感じられた。そのような分析を踏まえて、2020年より各メンバーの研究領域・分野に合わせて、それぞれに研究を蓄積しながら成果を目指すことにした。各メンバーによる研究成果は以下のとおりである。

増淵は、教育・保育実践の質的向上とその条件である職場環境について、統計調査やインタビュー、保育実践記録の分析から、その実態や問題点を明らかにし、今後の取り組む課題について考察した(増淵 2022)。保育実践の質的向上には、実践課題の設定から実施、省察までの一連の過程において、とくに新任保育者を支える職場内外からの継続的な助言・指導や共同研究の場が必要不可欠である。さらに、保育者の労働条件や職場環境も保育実践に大きく関係しており、とくに職場の人的環境は、保育そのものに影響を与えている。このように明らかとなったことを踏まえ、第三者的な立場で保育実践相談支援に取り組み、職場・人的環境の改善から早期離職予防につなげることを試みた。

柴田は、研修と早期離職の関係に着目し、早期離職の予防につながる研修について調査・研究を行ってきた。昨今、保育者間の対話を重視する「参加型」研修の重要性が強調されるようになっており、「同僚性」の構築が強く意識される。「同僚性」は保育者の専門性、保育の質向上に欠かせないものであるが、人間関係の改善につながることから、早期離職の予防に寄与するものであると考えられる。先進的な研修が行われている認定こども園を実地に視察したことを踏まえ、本研究では保育現場で行われている研修について、保育施設、保育者の双方にアンケートを実施して現状を分析し、望ましい研修の在り方について課題を提示している(柴田 2022)。

重松は、離職予防に関する文献検討により、新任保育者の早期離職の理由、早期離職予防にむけた課題、新任保育者の離職予防対策の現状と課題を明らかにした(重松 2022)。新任保育者に対する予防対策の課題は、新任研修は、実施率は高いが量的に少ないと感じている保育者が多いとともに、質的にも慣例の研修が実施されている傾向があり、新任研修は量的質的な課題があった。また、保育施設内の新任保育士の研修・教育が計画的に組み込まれていない保育施設も少なからずあることがわかった。そこで、看護職の新任看護職員研修制度のガイドラインから、新任研修の課題解決にむけた取り組みを考察した。今後、新任研修が活性化し、新任保育者の離職予防対策が活発に行われることが期待できる。

竹下は、幅広い目的で数多くの取り組みがある介護職員を対象にした離職研究について調査を行った。まず、介護職員の離職に関する先行研究をレビューすることによって、研究内容別に5つのカテゴリー化を図った。その上で、先行研究から導かれる成果を改めて整理し、離職要因と離職の関係性を明らかにすることによって、今後求められる介護職員の離職予防対策について、身体的負担の軽減と適切な介護理論を踏まえた介護方法を提供する研修体制、リアリティシヨックの解消のための個別スーパービジョン制の確立などを提起する(竹下 2022)。そのような知見は、今後の保育職における早期離職予防研究に応用されることが期待できる。

そして本プロジェクトの代表でもある筆者は、メンバーの増淵とともに保育現場における早期離職を予防するための新任育成の在り方や課題、また保育施設における保育・職場環境と早期離職との関係について調査・分析を進めてきた。2017年度に行った「保育施設の職場環境と心理的傾向に関するアンケート調査」により、保育現場では「休息できる場や時間の確保」が喫緊の課題であることがわかった(増淵ほか 2019)。つまり、新任より中堅やベテランといわれる保育者にこそ「ゆとり」のない保育現場の実態がうかがえ、「休憩時間の確保」をベースとした「職場環境の改善」の方向性を探ることで、新任育成の担い手である「中堅」保育者の「ゆとり」や「やり甲斐」を生み出し、そのことが新任育成の充実と早期離職予防へとつながると考えられた。一方、保育現場でも、世の「働き方改革」の流れを受け、職場環境の改善がみられており、その実態把握のため「保育施設の保育・職場環境および研修制度に関するアンケート」調査(2020)を行った。この調査からは、休憩をとる場や時間を確保しようと現場が努力している姿がうかがえたり、職場環境の改善事例の情報収集ができたたりしたもの、保育者不足を背景に、余裕を持

った職員配置が難しい現状や、休憩の場や時間をつくっても利用されない(できない)状況もみられた。これらを改善していくためにも、それぞれの保育施設の実情から「残業時間ゼロ化」や「ノンコンタクトタイム導入」、「業務や行事の精選」も含めて日々の保育の中にゆとりを持たせることを提案した(横山 2022)。

### (2) まとめ

この研究期間中の成果としては、まとめると以下の点が挙げられる。

早期離職の要因としては「人間関係」が多く挙げられるものの、そこには複合的な要因があり、特に保育施設の「職場環境」(一クラスの集団規模や職員配置、休息が取れる体制など)が大きく関連しているということ。

新任より中堅やベテランといわれる保育者にこそ「ゆとり」のない保育現場の実態がうかがえ、特に「休憩時間の確保」をベースとした「職場環境の改善」の方向性を探ることが、新任育成の担い手である「中堅」保育者の「ゆとり」や「やり甲斐」を生み出し、そのことが「新任育成」や「職員同士が学び合い協働性を育む研修制度」の充実につながると考えられた。

これまで実態を把握できていなかった保育現場における職場環境の現状について調査をしたところ、世の「働き方改革」の流れを受け、少しずつ職場環境の改善されていることが感じられた。ただ各保育施設には、それぞれの実情があり、それぞれの保育者集団で構成されているため、休憩時間の確保のほか、残業時間ゼロ化、ノンコンタクトタイムの取り組みなども含めて、日々の保育の中に、ゆとりやちょっとした余白を生み出していく工夫が必要である。

早期離職予防の成果をはかる指標として挙げられる「離職率」であるが、筆者が所属している短期大学部で経年調査を行ってきた「離職率」<sup>2</sup>は、減少傾向にある(横山 2022)<sup>3</sup>。「離職率」の低下に関しては、やはり国の施策としての処遇面の改善は一つの要因であるが、早期離職予防研究に取り組む中で、それを意識した養成校におけるキャリア支援の充実や保育現場への理解が浸透し始めていることも感じる事ができ、一定の成果と考えられた。

### (3) 今後の課題

今後の課題として挙げられるのは、「職員同士が学び合い協働性を育むことができる研修制度」について、その望ましい研修制度の在り方を探ることである。保育現場でも、保育施設ごとに研修は行われているが、取り組む温度差はまだまだ大きいものがある。さらに対話型の研修より伝達型の研修がかなり多いことからわかるように、まだ多くの保育施設の研修では、同僚性や人間関係といった点はそれほど意識されていない(柴田 2022)。そのため、今後の研究としては、先進的な研修が行われている保育施設への調査・分析をさらにに行い、得られた知見をもとに、保育施設と協力、あるいは園内研修に参加することで、人間関係の改善につながり、「協働性」や「同僚性」を育むことができる研修制度を構築していくことも必要になるであろう。また、「看護職の新任看護職員研修制度のガイドライン」のような基準を設けたり、介護職で用いられるような、理論を踏まえた研修内容をつくったりすることで、一定の研修の質を確保することも必要かもしれない。

本研究は当初、新任育成について保育現場と連携をしながら、保育者の早期離職予防を目指すことを目標とし、一つの新任育成モデルを提示することを目指しスタートしたが、前述したとおり、多様な保育現場の実情から、本研究期間中では一つの新任育成モデルを構築するというのは困難であった。ただ、各メンバーで保育現場と積極的な関わりを重ねることで、早期離職予防研究について、少しずつ保育現場に理解をいただけてきたと思う。学生の就職の場面や様々な協議会での保育施設の園長や主任といった管理職との意見交換、さらにその時々研究成果については、論文を掲載した出版物の送付や、保育事業所管理者に対するセミナーの講師として伝えたり、保育者に対しての保育相談支援や研修会に参加したりした。これからも研究で得られる知見は保育現場と共有し、「保育施設の職場環境の改善」から、「保育者の新任育成」が充実し、そのことで「保育者の早期離職予防」へとつなげていきたいと考えている。

また、指定保育士養成施設の入学者数には微減傾向がみられる(保育士の現状と主な取組・厚生労働省 2020)。18歳人口、つまり高校卒業生数の減少が大きな理由であるのだが、高校生が進路を選択していく際に、他の業界(同じように人と関わりケアをしていく仕事の領域である看護職など)と比較され競合していく現状から、保育者の処遇改善とともに保育施設における職場環境の改善は、ともに本気になって取り組まないといけない。保育の仕事が魅力あるものでなくてはならないし、「職員の定着」には、生き活きとした職場環境づくりが必要となる。休憩できる時間や場があることで、保育者には気持ちにもゆとりが生まれ、同じ働く仲間・新任に対して思いやりの気持ちが生まれていき、職場内の人間関係にも好影響を与え、それが保育にも良い影響となって表れ、その結果「保育の質の向上」につながると考えている。

### <注>

1 早期離職予防研究チームのメンバーは、研究代表者：横山博之(尚絅大学短期大学部/教育学)、研究分担者：増淵千保美(尚絅大学短期大学部/社会学)・柴田賢一(尚絅大学短期大学部/教育学)・重松由佳子(久留米大学/公衆衛生看護学)・竹下徹(徳山大学/社会学)である(2022年3月現在)。

2 筆者が所属している尚絅大学短期大学部幼児教育学科における離職率調査である。毎年すべての卒業生に行うことは現実的に難しく、離職率を正確にはかることはかなり困難であるのだが、様々な方法で情報を収集し、集計している。情報収集には「平成17年度卒～平成21年度

卒業生の就職動向調査」(2010年)、「平成24～29年度卒業生就職状況および保育施設の職場環境と心理的傾向に関するアンケート調査」(2019年)、「平成22～令和元年度卒業生就職状況および保育・職場環境に関するアンケート調査」(2020年)といったアンケート調査をベースにしている。その他に離職した者から直接、あるいはその友人や、担任各教員から得られる情報はもちろん、実習の際の巡回訪問で、各保育施設に対して行う本学卒業生についての聴き取り調査で得られる情報も大きい。

「1年目までの離職率」とは、就職後1年間で離職する者の割合のことを表わす(離職率(%)=離職者数÷就職者数×100)。「離職者数」は、積算した数。例えば2年目までの離職者数とは、1年目と2年目に離職した者の総数である。

3 2022年3月現在で、離職率調査を始めた2005年度卒業生から、離職率が確定している2018年度までの卒業生の離職率について、キャリア支援の視点が欠けていた「旧来の就職指導」が行われていた2005、6年度の2年間と、就職の際のミスマッチを防ぐことを中心とした「キャリア支援」を行ってきた2007～2018年度までの新卒1年目の離職率を、4年ごとの平均で比較してみると、2005、6年度は16.2%、2007～10年度は13.8%、2011～14年度は12.0%、2015～18年度は6.3%となり、1年目の離職が減少している。

#### <引用文献>

横山博之・重松由佳子・増淵千保美・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」尚絅子育て研究センター、『児やらい』第13巻、pp.29-51

横山博之 2017「新任保育者育成に関する研究 新任研修等の実態調査を中心に」尚絅子育て研究センター、『児やらい』第14巻、pp.25-42

増淵千保美・横山博之 2019「保育における職場環境に関する研究 早期離職予防及び新任育成の視点から」尚絅子育て研究センター、『次世代育成研究 児やらい』第16巻、pp.121-138

横山博之 2022「保育者の早期離職予防に関する研究 - 早期離職予防研究プロジェクトの活動について -」尚絅子育て研究センター、『次世代育成研究 児やらい』第18巻第3号、pp.3-20

増淵千保美 2022「保育・教育実践の質的向上とその条件に関する研究 - 新任保育者育成と早期離職予防活動を通して -」尚絅子育て研究センター、『次世代育成研究 児やらい』第18巻第3号、pp.21-33

柴田賢一 2022「保育の研修に関する一考察 - 同僚性の構築による早期離職予防の観点から -」尚絅子育て研究センター、『次世代育成研究 児やらい』第18巻第3号、pp.35-44

重松由佳子 2022「新任保育者の離職予防対策の現状と課題～看護師の離職予防対策からの一考察～」尚絅子育て研究センター、『次世代育成研究 児やらい』第18巻第3号、pp.45-54

竹下徹・牛島豊広 2022「介護職員の離職予防に向けた福祉サービス提供組織の経営マネジメントに関する研究」尚絅子育て研究センター、『次世代育成研究 児やらい』第18巻第3号、pp.55-65

横山博之 2022「保育者養成におけるキャリア支援の考察 - 尚絅大学短期大学部におけるキャリア支援の取り組み -」尚絅子育て研究センター、『次世代育成研究 児やらい』第18巻第3号、pp.127-144

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計7件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 横山博之	4. 巻 第14巻
2. 論文標題 新任保育者育成に関する研究 新任研修等の実態調査を中心に	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 児やらい	6. 最初と最後の頁 pp.25-42
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 増淵千保美・横山博之	4. 巻 第16巻
2. 論文標題 保育における職場環境に関する研究－早期離職予防及び新任育成の視点から－	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 児やらい	6. 最初と最後の頁 pp.121-138
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 横山博之	4. 巻 第18巻第3号
2. 論文標題 保育者の早期離職予防に関する研究 - 早期離職予防研究プロジェクトの活動について -	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 児やらい	6. 最初と最後の頁 pp.3-20
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 増淵千保美	4. 巻 第18巻第3号
2. 論文標題 保育・教育実践の質的向上とその条件に関する研究 - 新任保育者育成と早期離職予防活動を通して -	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 児やらい	6. 最初と最後の頁 pp.21-33
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 柴田賢一	4. 巻 第18巻第3号
2. 論文標題 保育の研修に関する一考察 - 同僚性の構築による早期離職予防の観点から -	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 児やらい	6. 最初と最後の頁 pp.35-44
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 重松由佳子	4. 巻 第18巻第3号
2. 論文標題 新任保育者の離職予防対策の現状と課題 ~ 看護師の離職予防対策からの一考察 ~	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 児やらい	6. 最初と最後の頁 pp.45-54
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 竹下徹・牛島豊広	4. 巻 第18巻第3号
2. 論文標題 介護職員の離職予防に向けた福祉サービス提供組織の経営マネジメントに関する研究	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 児やらい	6. 最初と最後の頁 pp.55-65
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 横山博之・増淵千保美
2. 発表標題 保育における職場環境に関する研究 (その1) - 職場環境と早期離職の関係について -
3. 学会等名 日本保育者養成教育学会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 増淵千保美・横山博之
2. 発表標題 保育における職場環境に関する研究(その2)ー早期離職を予防できる職場環境とはー
3. 学会等名 日本保育者養成教育学会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 横山博之・増淵千保美
2. 発表標題 保育者の職場環境および健康に関する調査研究ー保育・職場環境と早期離職との関係についてー
3. 学会等名 日本保育者養成教育学会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	増淵 千保美  (masubuchi chihomi)  (00555386)	尚綱大学短期大学部・その他部局等・教授   (47407)	
研究分担者	重松 由佳子(有馬由佳子)  (shigematsu yukako)  (90320390)	久留米大学・医学部・教授   (37104)	
研究分担者	竹下 徹  (takeshita toru)  (90610006)	徳山大学・福祉情報学部・准教授   (35502)	



6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	柴田 賢一  (shibata kenichi)  (90615212)	尚綱大学短期大学部・その他部局等・教授     (47407)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関