

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 5 年 6 月 25 日現在

機関番号：34443

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2022

課題番号：17K14011

研究課題名（和文）保育士の早期離職を生む構造の分析と早期離職を防ぐリカレント教育の実証的研究

研究課題名（英文）Analysis of the structure that causes early turnover of childcare workers and empirical research on recurrent education to prevent early turnover

研究代表者

黒澤 祐介（Kurosawa, Yusuke）

大阪青山大学・子ども教育学部・准教授

研究者番号：40633631

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,500,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、離職保育士へのヒアリング調査や現役保育士へのアンケート調査を実施し、離職を防ぐための行政政策に関する調査も行った。調査結果から、仕事と育児や介護との両立の難しさや、人手不足による負担の高さが離職の理由として明らかになった。働きやすい職場づくりに関しては、休暇の取得や労働条件の改善が重要であることが明らかになった。特に若手保育士では人間関係の問題が、ベテラン保育士では休暇の取得の問題が重要であることも示された。さらに、リカレント教育のモデル研究も行われ、保育士の悩みを軽減し意欲を高める効果が示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

保育士の多くがワークライフバランスに不安を抱えていること、そして、その解決策を親族等のサポートに求めざるを得ない現状が明らかとなった。保育士の労働は、親族等のサポートと切り離せない現状にあると言わざるを得ない状況にあり、特に若い世代ほど、「将来、親族等のサポートを受けられる地域で働きたい」と答えており、保育士の早期離職への一因となっている。また、若い保育士が、結婚や育児を中心としたライフステージの変化に伴い、「離職すること」や「職業を再選択すること」にもつながっており、保育所内の努力に依拠するような「魅力ある保育職場づくり」だけでは早期離職の防止には不十分である可能性が示唆された。

研究成果の概要（英文）：In this study, we conducted an interview survey of childcare workers who left their jobs and a questionnaire survey of current childcare workers, as well as a survey on administrative policies to prevent turnover. The survey results revealed that the difficulty of balancing work with childcare and nursing care and the high burden of manpower shortages were identified as reasons for turnover. With regard to creating a comfortable workplace, the survey revealed the importance of taking leave and improving working conditions. The study also indicated that human relations issues were particularly important for young childcare workers, while issues related to the use of leave were important for veteran childcare workers. Furthermore, a model study of recurrent education was conducted, which was shown to be effective in reducing worries and increasing motivation among childcare workers.

研究分野：保育学

キーワード：保育士 早期離職

### 1. 研究開始当初の背景

保育士の離職に関する先行研究においては、約4分の1の新卒保育者が離職、あるいは転職を1年で行っている指摘されている(全国保育士養成協議会:2009年)。申請者が本研究の準備として2016年9月に勤務校の5年間の保育職に就職した卒業生に対して実施した調査でも、卒業後1年半までに離職した者は22%、4年半までに離職したものは実に59%にのぼっている。保育士の早期離職を発端とした保育士不足は我が国の抱える喫緊の課題であり、早急に科学的な研究に取り組みなければならない。また、早期離職に至る理由として、「仕事への適性がない」「健康上の理由」「結婚」「人間関係」が指摘され(加藤ら:2011)。特に、1年未満の離職者では「身体的および精神的体調不良」が唯一の理由であるとされ、「身体的・精神的体調不良」となってしまった原因は、「責任の重さ」「知識能力不足」「職場の人間関係」が主な理由として挙げられている。(森本ら:2013)。

しかしながら、これまでの保育士の離職に関するいずれの調査研究も、ある時点での保育士の離職に関する実態をあらわすもので、実際にどのように保育士が離職に至っていくのかを明らかにしたものではない。保育士が早期離職に至るには、離職を決断する以前にさまざまな保育現場での課題や保育士が抱えるリスクがあるはずである。保育士が離職に至るプロセスの構造を解明することによって、保育現場でのリスクマネジメントや保育者の離職防止の対応策を考案されることが可能である。

### 2. 研究の目的

保育者の早期離職の原因は決して低賃金という問題ではなく、職場の人間関係の問題や、自分自身の保育の力量について悩んでしまうことにあるということである。つまり、職場の人間関係への対応や、保育の力量を獲得していく方法を確立することができれば、保育士の早期離職は減らすことができる。

しかしながら、保育現場の現状では、必ずしも保育カンファレンスの時間や体制を確保することにまだまだハードルはあり、職場外での学びの場による保育士の支援も同時に考えなければならない。そこで着目されるのは、保育士養成校によるリカレント教育であろう。保育士は早期離職のリスクが高い職業であるから、保育士養成校による卒業間もない保育士に対する再教育の効果がより高いと考えられる。

そこで、新卒保育士の就業状況及び離職理由の調査を行い、就業を継続する者と、離職する者を取り巻く条件を比較分析し、保育士が早期離職に至る構造を明らかにする。また、保育士の早期離職を防ぐ養成校におけるリカレント教育のモデル研究として、卒業生に対してリカレント教育を実施し、リカレント教育によって離職率が低下するか、有効なりカレント教育の「テーマ」や「形態」などの「方法論」を明らかにする。

### 3. 研究の方法

保育者に対して、質問紙調査を行うことによって、勤務条件(受け持ちクラス、園の規模、給与、勤務時間)など及び、保育者の悩みと離職との関係を探り、どういったケースが離職に至るのか、リスク要因を解明する。さらに、保育士養成校でのリカレント教育をモデル的に実施し、質問紙も用いて質的および量的な両側面から、保育士の早期離職を防ぐためのリカレント教育の方法論を構築する。

### 4. 研究成果

保育士の早期離職を生む要因の追跡調査実施のための質問紙作成の予備調査として、離職保育士へのヒアリング調査、現役保育士への働きやすい職場に関するアンケート調査、離職を防ぐ行政政策についての調査の3つの研究を行った。離職保育士20名に対するヒアリング調査からは、退職の理由として育児や介護など家庭との両立の難しさが明らかになった。また、人手不足の問題などによる、正規保育士にかかる負担の高さもみられた。

現役保育士250名に対するアンケート調査からは、保育士の労働環境の中では、全体の分析からは、休暇がしっかりと取れることが働きやすさにつながっていることが明らかになった。さらに、職員体制 長時間労働 休暇ということは互いに相関しており、これらの労働条件の改善が保育士の離職を防ぐために重要であることが明らかになった。

また、若い保育士では人間関係の問題が働きやすさと強く相関していることに対して、ベテラン保育士では休暇の取りやすさが強く相関していることがあきらかになった。つまり、新卒採用から早期の離職を防ぐためには職場内での人間関係やサポートの問題が重要であり、長期雇用を実現していくためには、休暇や長時間労働などの問題が重要であることが明らかになった。行政政策としての保育士不足、離職を防ぐ取り組みとしては、市町村が「働きやすい職場づくり」に関して調査を行い、パンフレットを作成している事例などを視察、ヒアリングを行った。

さらに、早期離職を生む原因の分析として実施したアンケートの質的分析を深め、保育現場へのヒアリングや視察を中心に研究を行った。調査研究からは、特に新人保育士においては、職場

内での信頼できる人間関係をつくっていくことに難しさを抱えることが少なくなく、その結果早期の離職に至ることが明らかになった。早期離職を防ぐためには、職場の人間関係の向上や、困ったときに相談できる相手をつくっていくため、園内研修等による職場の同僚性の向上や相談のシステム構築が必要であることを明らかにした。

また、保育職場の人間関係や同僚性に関する先行研究の整理を行い、保育士への調査の質的分析結果と加えて、保育士の同僚性の理論検討を行った。結果、先行研究が提示している教師の3つの同僚性の機能、「教育活動を支える機能」、「力量形成を支える機能」、「癒しの機能」に加えて、保育士独自の新たな同僚性の機能を検討する必要性が明らかになった。これは、教師と保育士では年齢構成や性別の構成が大きく異なることに起因している。同性かつ若年者、初任者段階の者が多くを占める保育現場では、専門職集団としての発達段階の違いや、プライベートセッションなどの私生活との関係性などを吟味する必要がある、それらを踏まえた保育士独自の同僚性の機能が必要である。これらの研究結果とアンケート調査による結果から、早期離職を防ぐためには、保育士の私生活を支える政策的枠組として、私生活と仕事との両立のため休暇保障が必要であることを明らかにし、具体的な提言として配置基準の見直しや、フリー保育士の配置、副主任のマネジメントの強化などの提言を、雑誌論文やパンフレットによって研究成果の一部発信も行った。

くわえて、離職要因の構造の分析を行いつつ、離職せずに働き続けられる働きやすい保育職場の要因の分析を行った。保育士へのヒアリングに加え、行政へのヒアリングと、ワークショップ形式で保育士同士が「離職」た「働きやすさ」に関して意見を交換する機会をもうけ、その結果を質的に分析し、政策や保育環境が離職、あるいは離職せずに働き続けられることへどのように関連しているのかを研究した。

研究結果からは、職場のチームワークなどの「人間関係」の問題のみならず、年間休日日数の問題、残業の問題などの「働き方の問題」、研修や処遇など「専門性の担保制度の問題」、そして、保育のしやすい「地域社会との連携の問題」が、離職に影響を与えていることがあきらかになった。つまり、今後、保育士の離職を防ぐために必要な対策として、国全体の働き方改革と同じく、休憩時間の工夫、書類の見直しや事務時間の保障、ICTの活用や事務職員の導入などによる負担の軽減を行い、保育者の労働時間を削減していく必要がある。また、土曜日やお盆・年末年始も開所する園では年間の休日数が少なくなる傾向にあり、土曜日出勤の代休の保障、完全週休二日制の導入の検討や、年間休日数を増やす努力など、保育園での働き方を見直す必要がある。

また、労働負担の大きくならない形での研修時間の確保、地域住民との交流と豊かな地域社会の構築が必要であり、保育園内での対応だけでなく、行政的な支援も必要となることが明らかになった。

リカレント教育のモデル研究においては、保育士の離職を防ぐためにどのようなリカレントのあり方が有効であるかを検証するため、2つのパターンのモデルを実施した。1つ目のモデルは、保育現場のカンファレンスの手法によって行う「保育現場におけるリカレント教育モデル」で、2つ目のモデルは、保育現場以外の場所において、同じ大学を卒業した保育者が語り合う形の「学習会形式のリカレント教育モデル」である。

それぞれのモデル研究に参加した保育士のアンケートからは、両モデルとも保育士の悩みを軽減し、意欲を高める効果が明らかになりつつある。その要因についての精緻な分析はまだ途中であるが、アンケートの中からは「自分の知った先生や友人だから疑問を聴きやすい」というような声が多数あり、リカレント教育は、その教育的内容による保育の質の向上といった効果のみならず、保育士の離職の要因ともなっている「職場の人間関係の難しさ」を補完しうる可能性がみられる。つまり、「職場の専門職共同体」は自らが選択的に選べるものではなく、リカレントを通じて自らが主体的に選択できる「親密な関係を軸とした専門職共同体」を職場外に持つことが、「職場の専門職共同体」がうまく機能しない際の、保育士のストレス軽減や保育士の質の向上への保障となる可能性が示されている。

これらの研究により、保育士の離職要因としてワークライフバランスが課題となっていることが明らかになっており、保育士が離職することなく「働き続けられる保育職場」の条件を探るために、質問紙調査およびヒアリング調査を実施した。

調査研究結果からは、保育士の多くがワークライフバランスに不安を抱えていること、そして、その解決策を親族等のサポートに求めざるを得ない現状が明らかとなった。たとえば、「現在働いている地域は、家族・親族等のサポートが受けられる地域ですか」とたずねたところ、「はい(60.8%)」「いいえ(39.2%)」であった。約6割の保育士が親族等のサポートが受けられる地域、つまり、「地元」で働いているという現状が明らかになった。さらに、「現在、親族等のサポートが受けられる地域で働いていない」と答えた27名に対し、「将来、親族等のサポートが受けられる地域で働きたいか」をたずねたところ、59.3%が「はい」、40.7%が「いいえ」と回答した。「現在、親族等のサポートを受けられる地域で働く者」と、「将来、親族等のサポートを受けられる地域で働きたい者」を合わせると、全体の84%程度になる。

保育士の労働は、親族等のサポートと切り離せない現状にあると言わざるを得ない状況にあり、特に若い世代ほど、「将来、親族等のサポートを受けられる地域で働きたい」と答えており、保育士の早期離職への一因となっていることも考えられる。

また、若い保育士が、結婚や育児を中心としたライフステージの変化に伴い、「離職すること」や「職業を再選択すること」にもつながっており、保育所内の努力に依拠するような「魅力ある

保育職場づくり」だけでは早期離職の防止には不十分である可能性が示唆された。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 0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 黒澤祐介	4. 巻 304
2. 論文標題 保育者になるということ	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 季刊保育問題研究 304号	6. 最初と最後の頁 36-52
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 黒澤祐介	4. 巻 66
2. 論文標題 保育の「同僚性」を高めるために	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 保育の友	6. 最初と最後の頁 20-23
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 黒澤祐介	4. 巻 288
2. 論文標題 みんながしあわせな持続可能な社会をめざして	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 季刊保育問題研究	6. 最初と最後の頁 81-83
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0件

〔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
---------------------------	-----------------------	----

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
---------	---------