

令和元年6月27日現在

機関番号：32808

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2018

課題番号：26350061

研究課題名(和文) 新人保育士の退職防止に関する研究

研究課題名(英文) Research about Unemployed prevention among early childhood teachers

研究代表者

庭野 晃子(Niwano, Akiko)

白梅学園大学・子ども学部・准教授(移行)

研究者番号：40624929

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、保育者の離職を防止するための方策を提案することを目的に以下の調査を行った。

東海地区の認可保育園に勤務する新任保育者(2年未満)157名にアンケート調査を行い、新任保育者の離職意向に影響する要因を明らかにした。日本の保育施設に勤務する保育従事者(新任からベテランまで)574名にWEBアンケート調査を行い、(1)保育従事者の離職意向を規定する要因、(2)保育園の組織風土と保育従事者の離職意向の関係、(3)保育園の組織風土と保育従事者の組織コミットメントの関係について、それぞれ明らかにした。の調査結果は、学術論文および学会・研究会で公表する予定(公表済を含む)である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

学術的意義：先行研究においては、保育者の離職の要因を単純集計した調査はあったが、統計的な手法を用いて検討されてこなかった。そのようななかで本研究は、第1に、保育者の離職意向の要因を統計的な手法を用いて明らかにすることができた。第2に、保育園の「組織風土」や「組織コミットメント」という新しい観点からアプローチを行った点において学術的に貢献できたといえる。社会的意義：本研究は、保育者の離職意向の規定要因を明らかにし、それに基づいた離職防止の方策を提案することができた。このことは、保育士不足を解消し、保育の質を維持していくことに役立つものとなると考える。

研究成果の概要(英文)： The following surveys were conducted in order to formulate measures to reduce turnover among early childhood teachers. 1 A questionnaire survey of 157 newly appointed (within two years of starting their careers) early childhood teachers working in authorized day nurseries in the Tokai area, to identify factors that influence turnover intention. 2 A web-based questionnaire survey that targeted 574 early childhood teachers (including both newly appointed and veteran teachers) working in childcare facilities in Japan, to identify: (1) factors that determine turnover intention among early childhood teachers, (2) relationships between nursery school climate and turnover intention among early childhood teachers, and (3) relationships between nursery school climate and organizational commitment. The findings of 1 and 2 (including those already published) will be published in scientific journals and scientific or research meetings.

研究分野：子ども学

キーワード：保育従事者 離職意向 規定要因 組織風土 組織コミットメント 離職防止

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

## 1. 研究開始当初の背景

保育士の退職率は高く、保育所における保育士が不足している。保育士不足は、待機児童の増加や子育て世帯の「仕事と家庭の両立」に関わる、我が国において喫緊に解決すべき課題である。

厚生労働省(2011)によると、保育士の退職理由は、「仕事が辛い」、「体調不良」、「人間関係」、「保育園の理念や方針への不満」等が挙げられており、とりわけ、若い年代に目立つ理由として、「人間関係」「理念・方針への不満」が20代で18.8%、30代で24.0%という結果となっている。

保育士に限らず、小・中学校の採用1年目の新入教員の退職率が上昇していることが分かっている(文部科学省2011)。新入教員が1年未満で退職する数は、10年で約9倍に急増しており、病気や精神疾患を理由に退職しているものが大部分を占めている。

新人保育士に限定した退職率の公的なデータはないが、保育所と小・中学校の繁忙さや職務内容が似ていることから、新入教員の退職率とその理由は新人保育士のそれと大きく変わらない結果が推測される。山田哲也(2011)は、「若手教員ほど非常に仕事に対して熱心であり、それゆえに多忙化し勤務時間が長期化している」と指摘しており、新人保育士においても同様の事態が起きていると推測される。

新人保育士は、養成校を卒業後、期待と希望をもって保育所に就職するが、職場における困難を意味する「リアリティ・ショック」を経験する確率が高く、早期退職に追い込まれるケースが少なくない。新人保育士の早期退職は、本人のみならず、保育所の職員や保育所を利用する子どもや保護者にとっても大きなダメージとなる。

「リアリティ・ショック」とは、「自分の職業に対して向上心を持って臨む人が、職場の現実と自らの職業的な理想や価値との間に生じるずれによって、うまくいかない、成果が得られないと感じた時の反応」を意味する(Marlene Kramer 1974)。これは、我が国では一般的に、学生から社会人になったばかりの新卒社会人の職場への不適應や早期退職を招く要因として注目されている。例えば、新卒の看護師や教師において生じる諸問題の理由として「リアリティ・ショック」が取り上げられている。保育士に関しては、保育士養成校の学生を対象とした「リアリティ・ショック」について調査したものはいくつかあるが、新人保育士を対象とした「リアリティ・ショック」の研究はなく、保育士の退職防止を視野に入れた調査研究は皆無であった。

## 2. 研究の目的

そこで研究者は、こども未来財団による研究助成を受け、2013年9月より、一都三県の保育園に勤務する新人保育士(就職後2年未満)を対象に、「リアリティ・ショック」に関する調査を行った。具体的には、新人保育士が困難に直面した際、どう対応したかを明らかにし、困難を乗り越えるための方策を見出した。

これに引き続き、本研究では新人保育士の離職理由の第1位である「人間関係」に焦点を当て、その内実を明らかにするとともに、どのように乗り越えていくかの様相を明らかにする。

次に、東海地区の愛知県、静岡県の保育所(約1700ヶ所)に勤務する新人保育士(就職後2年未満)に調査を行い、新人保育士の離職意向に影響する要因を明らかにする。愛知県と静岡県を選定した理由は、待機児童数が非常に多い地域であり、それに伴って保育士の不足も予想されるからである。

さらに上記の研究を行った後、対象範囲を新人だけでなく中堅、ベテランの保育従事者に広げ、離職意向を規定する要因、組織風土、組織コミットメントと離職意向との関係について分析し、離職を防止するための方策を探ることを目的とした。

### 3. 研究の方法

本研究の目的を達成するために、以下の方法で研究を行った。

- (1) 文献資料研究：海外・国内の当該分野の先行研究、資料の収集と整理。
- (2) 社会調査の実施：アンケート調査、WEB アンケート調査、インタビュー調査。
- (3) 分析方法：質的データについては、MGTA (木下 2003) や質的データ分析法 (佐藤 2008) を参照。量的データについては、重回帰分析を行った。

#### <引用文献>

厚生労働省 (2011) 「潜在保育士の実態について:全国潜在保育士調査結果」

文部科学省 (2011) 「学校教員統計調査」

山田哲也 (2011) 「序章 3: 調査結果の背景要因に関する検討」ベネッセ コーポレーション岡知府民 62 : 第 5 回学習指導基本調査(小学校・中学校 版) 2011 年, 28・33 頁. 7)

Marlene kramer (1974) Reality shock : why nurses leave nursing C.V. Mosby Co., 197

木下康仁 (2003) グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 : 質的研究への誘い 弘文堂

佐藤郁哉 (2008) 質的データ分析法 : 原理・方法・実践 新曜社

### 4. 研究成果

以下、質的調査の結果と量的調査の結果に分けて研究成果を説明する。

#### <質的調査>

新任保育者が離職する理由の第一位である「人間関係」に着目してその内実と対応を分析した。分析の結果、困難としての「人間関係」には、「保育観の不一致」「職員によって意見・考え・指示が異なる」「職員とのコミュニケーション」「職員との連携」等々の多様な意味が含まれていた。一方、困難としての「人間関係」に対応していく方法として「同僚や上司に話したり相談する」等の他者と関わりながら状況を変えたり、「気にしない」「自分の考えを変える」といったように内面調整を行ったり、「耐える」「従う」といった従順な対応や「あきらめる」「無視する」といった消極的な行動をとる等、多様な方法を用いていた。

#### <量的調査>

##### (1) 東海地区 (愛知県、静岡県) における新人保育士 (就職後 2 年未満) を対象としたアンケート調査

分析の結果、新人保育士の離職意向に影響を与える要因として、「保育園での実習回数」「勤務月数」「設置主体」「保育以外の行事や指導案作成・事務作業困難感」「同僚との人間関係・コミュニケーション困難感」が有意に関連していた。

##### (2) 全国の保育施設(認可・無認可を含む)に勤務する保育従事者(新人からベテランまで)を対象とした WEB アンケート調査

分析の結果、主に 2 つのことが明らかとなった。

保育従事者の離職意向を規定する要因は、「年齢」「設置主体」「給与」「1 か月の平均勤務日数」「勤務の融通」等であることが明らかとなった。

「保育園の組織風土」と保育従事者の離職意向の関連を分析した結果、離職意向の高い組織風

士は、強制的・命令的な雰囲気、園長の職員に対する態度は公平でなく、職員間のコミュニケーションがとりにくく、自分の意見が言いにくい緊張感のある雰囲気であった。保育の方針やルールは不明確で、仕事に必要な用具や設備が整っていない。また職員の1週間の平均残業時間が長く、勤務の融通が利かず、有給休暇消化率が低い。園長とのやり取りの頻度は少なく、園長の仕事姿勢に対する共感性が低く、園長と上司や先輩からの指示が一貫していないという特徴がみられた。

一方、離職意向の低い組織風土は、強制的・命令的な雰囲気ではなく、園長は職員に対して公平な態度で接している。職員間のコミュニケーションがとやすく、自分の意見を言いやすい自由な雰囲気であった。保育の方針やルールが明確で、仕事に必要な用具や設備が整っており、ミーティングの議題が整理されその成果は次の仕事に生かされている。また職員の1週間の平均残業時間が短く、勤務の融通が利き、有給休暇消化率が高い。園長とのやり取りの頻度が多く、園長の仕事姿勢に対する共感性が高く、園長と上司や先輩からの指示が一貫しているという特徴がみられた。

#### 【離職防止の方策】

研究結果に基づき、離職を防止する方策として以下のことを提案した。

・新人保育士は、保育園での実習回数が少ないほど離職意向が高いことから、保育園での実習を多く行うことが離職防止に貢献する。

・新人保育士は、勤務をして12ヶ月頃に離職意向が高くなることから、この時期に新任保育者と面談を行ったり、心理面へのケアを心がけることが重要。また、新人保育士をフォローするためメンター制度を導入することを提案した。

・新人保育士は、「保育以外の行事や指導案作成・事務作業困難感」を抱いているほど離職意向が高いことから、保育園における事務作業の合理化・効率化を進める必要がある。

・新人からベテランまでの保育従事者においては、離職意向と「給与」「1か月の平均勤務日数」「勤務の融通」が関連していたことから、国の政策である「保育士等の処遇改善」を継続することや仕事と家庭の両立をしやすい柔軟な勤務体制を構築していくことが重要である。

・組織風土と離職意向の関係の分析から、園長は、保育従事者とコミュニケーションの機会を多くもち、保育の理念や方針を職員と共有し、職員間の指示を一貫させることが重要である。

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計5件)

庭野晃子 「新任保育者の早期離職に関する調査 東海地区における調査結果報告」  
静岡県立大学短期大学部『研究紀要』査読無、第29号、2015年、1-16  
<https://oshika.u-shizuoka-ken.ac.jp/media/201509101125511254599533.pdf>

庭野晃子 「新任保育者が職場の困難に対応していく様相 困難としての「人間関係」に着目して」  
保育研究所『保育の研究』査読有、第27号、2016年、68-77

庭野晃子 「新任保育者が職場を『辞めたい』と思うプロセス 職場側の要因に注目して」  
白梅学園大学短期大学 教育・福祉研究センター『研究年報』査読有、No.21、2016年、17-28  
<http://id.nii.ac.jp/1250/00002105/>

庭野晃子 「新任保育士の離職意向に影響を与える要因の検討 公立・私立保育園の組織要因の比較」  
『地域福祉サイエンス』査読有、第5号、2018年、81-91

庭野晃子 「保育園の組織風土に関する研究 WEBアンケート調査の結果報告」  
『社会福祉科学研究』査読有、第8号、2019年9月刊行(掲載決定)

〔学会発表〕(計3件)

庭野晃子 「新任保育者の早期離職に関する調査」 日本保育学会第68回大会(ポスター発表) 2015年

庭野晃子 「新任保育者の早期離職に関する調査」 静岡家族問題研究会、2015年

庭野晃子 「新任保育者の早期離職に関する調査」 日本保育学会第69回大会(ポスター発表) 2016年

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年:

国内外の別:

取得状況(計0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年:

国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等

## 6. 研究組織

### (1) 研究分担者

研究分担者氏名:

ローマ字氏名:

所属研究機関名:

部局名:

職名:

研究者番号(8桁):

### (2) 研究協力者

研究協力者氏名:

ローマ字氏名:

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。