

早期離職保育士への復職支援に関する質的研究

高 口 知 浩*・伊 勢 慎**・井 手 裕 子***

要旨 本研究では職場の人間関係に問題が生じ、不本意な早期離職に追い込まれた若手保育士を対象にインタビュー調査を行い、離職に至る過程や復職までの葛藤、保育士を続けられている要因と、復職支援や保育士が勤務を継続できる保育現場の在り方を明らかにすることを目的とする。分析の結果、早期離職者への支援の在り方や復職後に勤務継続につながる要因が明らかになった。早期離職した保育士に対し養成校教員のサポートがあることで、復職への葛藤を抱えていたとしても保育現場に復帰できる見込みが高まる可能性が示唆された。また、園長が中心となって職場環境を整え、職員間が話しやすい雰囲気を作ることで、同僚との関係性が深まり継続できる要因となること、離職経験そのものが復職した際に継続要因となり得ること、早期離職によって人間関係によるダメージを最小限にとどめることが保育現場への復職につながる可能性があることが明らかとなった。

キーワード 保育士、早期離職、離職経験、復職支援、養成校教員

1. 研究の背景と目的

(1) 保育士不足の現状と背景

保育現場が抱える課題の1つに保育士不足が挙げられる。待機児童解消に向けた保育の受け皿の拡大や保育ニーズの多様化等によって、保育士の人手不足は深刻である。保育士確保に向けて、2015年に厚生労働省は人材育成や再就職支援等を強力に進めるための「保育士確保プ

ラン」を策定し、保育士試験の年2回実施や保育士に対する処遇改善、保育士養成施設で実施する学生に対する保育所への就職促進の支援等の対策がなされた¹⁾。その後も保育士数の確保に向けて、処遇改善や働きやすい職場環境づくり、保育の魅力発信といった取り組みが実施されている。しかし、2024年1月における保育士の有効求人倍率は3.54倍となっており、同時期の全職種平均が1.35倍であることから、依然高

*純真短期大学・講師

**福岡県立大学人間社会学部・准教授

***東亜大学・准教授

い水準となっている。さらに、2014年1月の保育士有効求人倍率が1.74倍であったことから、直近10年間で保育士の有効求人倍率は2倍以上に増加しており、保育士不足は解消するどころか進行したといえる^{2) 3)}。

(2) 潜在保育士と復職支援

潜在保育士とは、保育士資格を有しているが、保育の現場で働いていない保育士のことを指す⁴⁾。こども家庭庁によると、2021年度時点で保育士登録者数は約173万人、従事者数は約66万人であり、保育士資格を持ち登録されているが、社会福祉施設等で従事していない者は107万人程度となっている⁵⁾。この107万人の潜在保育士が現職化することが保育士不足解消に向けた有効な手立てとして期待されている。こども家庭庁は、保育人材の確保に向けて、これから保育士を目指す者を対象とした「新規資格取得支援」、現職の保育士に対する「就業継続支援」と並行して、潜在保育士に向けた「離職者の再就職支援」に取り組んでいる。離職者の再就職支援の具体的な取り組みとしては①保育士・保育所支援センターの機能強化②潜在保育士再就職支援事業③就職準備金貸付事業といった働きかけを行い、保育人材の確保を目指している⁶⁾。

離職者の再就職に関する先行研究を概観すると、劉は、潜在保育士が今後保育士として働く際の不安を払拭するために必要な施策として、保育園側は従来の体制で求人募集をかけるのではなく、潜在保育士の就労時間にマッチングした時短勤務やフレックスタイム制の導入を図って施行することの重要性を指摘した⁷⁾。杉山らも、復職は今の自分に合った働き方を選択できる条件が重要であるとしている⁸⁾。また、結婚

や育児といった女性特有のライフステージによる離職は、保育職へのプロフェッショナルな意識と働き甲斐を失わずにいることから、復職の動機として保育職の魅力や働き甲斐を重要視していることが明らかになっている⁹⁾。女性が中心である保育現場において、結婚や出産を機に離職した潜在保育士に関しては、保育士としての仕事と家事や育児といった家族の一員としての自分を両立できる働き方が求められていると考えられる。保育士の転職・再就職実態調査では、潜在保育士である20代離職中の元保育士に離職理由を尋ねると人間関係(43%)が1位となっているが、30代離職中の元保育士においては子育て・家事(46.4%)が1位となっており、若い世代の潜在保育士ほど人間関係を理由に保育の現場を離れていることがわかる¹⁰⁾。

(3) 保育士の早期離職に関する課題

保育士の早期離職は保育士不足の要因の1つとされている。早期離職の有無に関する調査では、およそ4割の保育施設で早期離職者がいたことがわかっており^{11) 12)}、早期離職は保育現場の課題であると言える。早期離職の要因については、様々な要素があるものの、職場の人間関係が主であることが明らかになっている^{13) 14) 15)}。そのため、職場の人間関係に着目した早期離職防止に向けた研究も蓄積されてきている。高口は、新人保育士に離職願望が生じたとしても先輩保育士からのケアがあることで、離職願望が無くなる可能性があることを指摘した¹⁶⁾。木曾らは、園全体の職場風土と新人に対する教育体制が離職意識に影響を与えていることを明らかにし、働き続ける意識の維持に影響を与える職場風土や教育体制の特徴を述べた¹⁷⁾。一方で、杉山らによると、人間関係が困

難になった場合、保育職に戻りたくない気持ちが強くなると考えられ、過去に人間関係によるダメージをできるだけ受けていないことが復職の可能性を高めることにつながるとされている¹⁸⁾。つまり、保育士の早期離職は人間関係の問題が主であり、それを防ぐための研究も進んでいる一方で、人間関係の問題で離職した場合、復職につながりにくいという課題が存在するといえる。

(4) 研究の目的

保育現場が抱える保育士不足の解消に向けて、潜在保育士の復職が期待されている。結婚や育児を理由とする離職よりも復職が困難とされる潜在保育士の復職支援、とりわけ職場の人間関係に問題が生じ早期離職に至った保育士が保育現場に復職できることが重要であると考えられる。そこで、本研究では職場の人間関係に問題が生じ、不本意な早期離職に追い込まれた保育士を対象にインタビュー調査を行い、離職に至る過程や復職までの葛藤、保育士を続けられている要因と、復職支援や保育士が勤務を継続できる保育現場の在り方を明らかにすることを目的とする。

2. 研究の方法

(1) 調査方法

離職後に復職を経験した保育士による自由な語りの中に生じる、表面上の言葉だけでなくその背景に隠れている思いを探るために、必要に応じて質問を投げかけながら詳細を聞き取る半構造化インタビューを用いた。

(2) 調査手続き

調査内容は、以下に記される「離職理由」等の質問項目の他、必要に応じて、「なぜですか?」「どのように変わったと思いますか?」など、詳細を尋ねる質問を行った。インタビューの実施にあたっては、協力者の率直な思いを引き出すために自由な語りを重視し、価値判断を行わないよう留意した。これらのインタビューは、許可を得てレコーダーに録音しながら実施した。

(3) 調査協力者の概要

A 保育士は2022年4月にX保育園に入職したが、9カ月が経った12月末に退職することとなった。園長と考えが合わなかったことや園の雰囲気として他クラスを担当する保育士との関係が希薄だったことが離職理由だった。その後、2023年3月にZ保育園で保育士として復帰することとなった。B 保育士は2023年4月にY幼稚園に入職したものの、3月の研修期間から上司に対する違和感を覚え、入職後も上司からの叱責が続いたことで、4月末をもって退職した。同年8月にA 保育士が勤務するZ保育園と同じ法人である小規模保育園のz保育園に入職した。その後、2024年4月よりZ保育園で勤務している。2名の選定理由としては、①2名とも職場の人間関係をきっかけとして早期離職をしたこと②他業種に転職するのではなく、保育現場に復職したこと③最初の就職園ではうまくいかなかったものの、現在保育士として充実した日々を送っていることの3点である。また、インタビューを担当する筆者がZ保育園の行事に参加したり保育内容について一緒に考えたりする等、普段から交流ができていたことでA・B両保育士との間に十分なラポールが形成

されていると考えたからである。

(4) 分析方法

2名の保育士によるインタビューデータを、大谷によるSteps for Coding And Theorization（以下、SCAT）を用いて分析した¹⁹⁾。SCATとは、比較的小規模なデータの分析に適しており、4ステップにより構成概念を抽出するコーディングと、構成概念を紡いでストーリーラインを作成する手続きからなる質的データ分析手法である。コーディングの4つのステップとは、〈1〉テキスト中の注目すべき語句の記入〈2〉抽出したテキスト中の語句の言い換え〈3〉〈2〉を説明するようなテキスト外の概念の記入〈4〉全体の文脈を考慮したテーマ・構成概念の記入であり、必要に応じて〈5〉に疑問課題を記入する。具体的な分析手順は表1の通りである。

SCATを採用した理由は、①2名という比較的小規模なデータを扱うこと、②調査協力者の離職に至った背景や復職への葛藤、現職場の特徴等を主観的体験から詳細に捉えることができることの2点である。

分析にあたって、各保育士のすべてのインタビューデータをもとに、逐語録を作成した。そ

の後、分析対象となる語りを4つのステップでコーディングしていき、構成概念を紡いでストーリーライン、理論記述を作成した。

(5) 倫理的配慮

インタビュー調査の実施にあたっては、日本保育学会倫理綱領に基づいて作成した調査協力依頼書を用いて、事前に研究目的の説明を行い、回答を拒否することや途中で中止することもできることを伝えた。また、録音・文字起こしを行うこと、学会発表・論文執筆等に使用すること、個人が特定されないよう具体的な地名や園名は略記号として表記すること、文字化された一部を第三者に公表するが、音声データ自体は第三者には公表しないことを説明し、調査協力依頼書に署名の上、承認を得た。

3. 結果と考察

(1) A保育士の分析結果と考察

A保育士は保育の経験年数が3年の保育士である。2024年4月と11月にインタビューを実施し、実施時間は計40分であった。分析の結果、A保育士の語りから29個の構成概念が抽出できた。インタビューデータを離職経験と復職

表1 SCAT 分析ワークシートの例

番号	発話者	テキスト	〈1〉テキスト中の注目すべき語句	〈2〉テキスト中の語句の言い換え	〈3〉主を説明するようなテキスト外の概念	〈4〉テーマ・構成概念 (前後や全体の文脈を考慮して)	〈5〉疑問・課題
88	質問者	辞めていた時間の2か月間はどのような心境だったんですか？					
90	A保育士	けっこう、なんているんですね。何も無い時間とかの時にふと子どもの様子だったり、自分がいなくなってどう過ごしているのかなあって。夢にも子どもたちが出てくるくらい。そして嫌な場面とか違う感じで夢ででてきたりとか、けっこう危ないところだったのかなって。	夢にも子どもたちが出てくるくらい。そして嫌な場面とか違う感じで夢ででてきたりとか、けっこう危ないところだったのかなって。	辛い事があった時の子どもたちや場面が夢にまで出てきて精神的に追い詰められていた。	離職切迫感	離職鬱屈ダメージ	
91	A保育士	そのぶん、今働いている園に見字に行った時にも、ちょうどあの子達どうしているかなって。実際働いていた後も年頃くらい引きずってて。自分が(以前の園では)年中さんを担当していたので、今の園で初めて年長さんを見る中で「今頃こんなこともできるようになっているのかな」「ちゃんと先生に言えているかな」って。一人一人と密に関わっていた分、時間ができた時に鮮明に思い出されて、押しつぶされるような気分でした。	今の園で初めて年長さんを見る中で「今頃こんなこともできるようになっているのかな」「ちゃんと先生に言えているかな」って。一人一人と密に関わっていた分、時間ができた時に鮮明に思い出されて、押しつぶされるような気分でした。	離職してX園にいる子どもたちへの思いが募っていた。	離職罪悪感	置き去り罪悪感	

への葛藤、復職後の変化という視点から、養成校を卒業後最初に入職した園から離職に至るまでの「園長との不適合と孤立が招いた離職経験」、離職のトラウマと復職に向けた「保育現場への恐れと復帰を決めた要因」、復職後の保育士生活と働き続けられる要因である「保育士としての成長と安心園の特徴」の3つの区分に分類した。以下に抽出された構成概念からストーリーラインと理論記述を作成した。なお、文中の【 】は構成概念、□はA保育士の語りを示しており、語りの中の下線部番号と構成概念の番号は一致するものであり、その語りから構成概念が導き出されたことを意味している。

1) 園長との不適合と孤立が招いた離職経験

養成校を卒業後に就職したX園における園長先生を中心とした人間関係のねじれから、離職に至るまでの経緯が語られた。以下の語りは「辞めることになった理由を教えてください」「A先生も園長先生から言われていたんですか」「周りの先生との関係はどうでしたか」等の質問から得られた語りの一部である。

①一番は、人間関係で…園長先生の考え方が、暇があったら人のダメ出しをするというか。なんか、こう吊るし上げて職員の指摘に走る。/ただの悪口とかをみんなの前で…それに勤続年数の長い人とかはそれに一緒になって言う。自分はあんまりマイナスのこととか人のダメ出しとか言いたくない。あんまり思ったりもしないんですけど。②そういうのを一緒に言わないといけない環境に置かれたときに、自分が大事にしているものが、自分らしさが無くなっていくんじゃないかという思いがあって、最初辞めようと思いました。/③はい、もう全然ありました。どっちかというと

他の人が言われるくらいならもう自分の話題に置き換えて他の人が言われないうんとかか考えてました。/その中で園長先生に言われないうん責任転換じゃないけど、④先輩は「私は知りません」みたいな。そこは突き放して「君が悪い」みたいな感じのフォローはしてもらえていない感じではありました。/⑤できてなかったですね。もうなんか今日を乗り越えるのに必死じゃないけど、職員数も少なかったんでフリーで入ってくれる先生もいないので。/仮に漏らした子がいたら、自分のクラスを見ながら着替えをして…⑥（他の子どもを）見ていない時間の不安がすごく大きくて。/どっちかという保育に集中っていうよりは、⑦（園長先生）にどこで揚げ足取られるかわからないっていう感覚があったから…考えると気持ち悪くなっちゃうんですけど。目の前に子ども達がいるのに、自分が言われないうんための保身の動きじゃないけど。/⑧（子ども達のために何かしたい）考えがあったけど怖くてできなかったです。

A保育士が最初に就職した園では、園長が職員一人一人に指摘ばかりする①【粗探し管理職】であり、A保育士自身も③【しばしばターゲット】となっていた。先輩保育士は園長からの指摘を避けるためA保育士と積極的に関わらない④【保身的な見限り】を続けていた。また、人手不足の園だったため、⑤【常時がけつぷち実践】となっており、A保育士も一人担任ゆえの⑥【単眼保育の隙の怖さ】におびえながら、自身が園長に責められないための⑦【子ども置き去り実践】、⑧【しり込み不実践】となっていた。このような状況の中、自分を見失う前に②【自己防衛退職】を選択することとなった。

X園は園長先生が常に職員の指摘を行って

り、A保育士を含む職員全体に悪影響を与えていた。園長先生からの指摘を恐れ、子どものための保育ができなくなり、そのようなA保育士に先輩保育士も保身のため積極的に関わろうとしなかった。常に人手不足なX園では、不安でいっぱいの中日々の保育に追われた結果、自分を守るために離職を決断した。

2) 保育現場への恐れと復帰を決めた要因

以下はX園を離職してからZ園に転職するまでのA保育士の葛藤や養成校教員が与える影響に関する語りである。なお、以下の語りは「辞めていた時期の2か月間はどのような心境だったんですか」「子どもから離れて別の仕事をしようという考えもありましたか」「Z園を選んだきっかけは学校の先生の紹介ですか」等の質問から得られた語りの一部である。

自分がいなくなって（子ども達は）どう過ごしているのかなあって。夢にも子どもたちが出てくるくらい。⑨そして嫌な場面とか違う感じで夢ででてきたりとか、けっこう危ないところだったのかなって。 /（以前の園では）年中さんを担当していたので、今の園で初めて年長さんを見る中で「今頃こんなこともできるよになっているのかな」「ちゃんと先生に言えているかな」って。⑩一人一人と密に関わっていた分、時間ができた時に鮮明に思い出されて、押しつぶされるような気分でした。 /実際考えました。⑪ちょうど知り合いで不動産屋さんをしている人がいて、新人を集めているからどうって話があつて。福利厚生も結構いいからいいんじゃないって言われて。⑫そんな中で自分も保育業界ってブラックな印象が強くなってしまったんで、そこでそんな思いするくらいならって思っていたんですけど。 /そんな時に短大のC先生から

「前勤めていた場所が保育業界の全てとじゃないで。ちゃんとした園はちゃんとあるから、そこでしっかり見て欲しい」って言って頂いて。⑬「そこで保育を拒絶しないで。もっと楽しいものだから」って、C先生が言ってくれて。そこが後押しになって。/⑭はい、（不動産屋に）行ってました。確実に。 /⑮下見をしても自分が知っている保育の環境じゃなかったんで、「ここで保育をやってみたらどうなんだろう」って。少し前向きに考えられて。C先生の言葉もあったので。/⑯笑顔一つがすぐそばにある環境で働けるじゃないですけど、ここで働けて…保育の楽しさも味わえているので今。保育に復職できてよかったなと思います。

園長からの圧力や先輩保育士の無関心により離職したA保育士は、X園での体験が夢に出てくる程の⑨【離職鬱屈ダメージ】が表面化し、担任をしていた子ども達への⑩【置き去り罪悪感】にも苦しめられた。世間の「保育業界＝ブラック」といった認識をA保育士自身が⑫【レッテル痛感】したことで知人から⑪【他業種のススメ】を受けたことで、1度は保育以外の道への転職を決意する。しかし、保育に対して強まったネガティブな印象を出身大学の教員が⑬【思い込みほぐし】を施したことで、⑭【間一髪解除】することができた。また、X園とは異なる雰囲気の中園を見学したことで感動し、期待感をもって⑮【わくわくカムバック】を決めた。そして、現在は充実感をもって働けており⑯【転職から天職】に就くことができた。

X園の辛い経験によって、離職後しばらくの間苦しむこととなった。そのような中で知人から他業種の仕事を紹介されたことで転職を決意した。しかし、学生時代の恩師から説得をされ

たこと、園見学に行ったZ園に魅せられたことから、もう一度保育士として勤務することになり、現在は保育に復帰できたことを喜ぶことができる。

3) 保育士としての成長と安心園の特徴

保育士としての日々の喜びを感じながら過ごすことができるZ園の特徴について語られた。なお、以下の語りは「今の職場になってどのように感じますか」「新しいことや自分のしたい保育にチャレンジできているんですか」「楽しいと思えている要因はどのようなものがあると思いますか」等の質問から得られた語りの一部である。

もともと働いている人たちからすると「足りていない」って言うんですけど、⑰自分からすると、十分安心できるくらい的人数がいるので、安心して子どもの様子を見れる。/⑱子どもの様子を見て…しっかり見れていることによって、それを保護者さんに伝えることができるので。/自分の「これいいな」と思ってやったことも、マイナスな面で言われるわけではなく、「もっとこうしたらいいんじゃない」とか「こういうやり方もあるよ」とか。⑲保育のやり方を共有できている、協力しながらできている。/⑳はい、(新しいことにチャレンジ) できています。前はそんな考えに至らなかったんですけど。/㉑給食の先生が配膳をしてくださって、子ども達には机にご飯が届いている状態で、持ち運ばなくても良いし。そこで食事の環境が整っていて。また掃除専門の先生もいらっちゃって、手が届かない場所まで綺麗にして頂いて、手厚くなっている。/㉒あとは残業も少ないです。行事とかも主任の先生とリーダーの先生が中心になって進めてくださって。/㉓X園で人数足りていなかっ

たので保育が終わってから行事の準備をしていたのが、それが(通常の保育と)並行してじゃないけど。そこで行事の準備も進んでいる安心感が。/㉔以上児の中のリーダーの先生が勤続年数10年くらいなので。園での流れとかを結構教えてもらえる。/㉕何も考えず「これどうしたらいいですか」って聞けるので。もうちょっと緊張感もって聞いた方が良いのかもしれないですけど。/㉖こまめに子どもたちの様子だったり、こういう保育をこれからしていこうみたいな話をできているので、そこで壁がなくなっているのかなって。/㉗今の園では子どもたちのありのままの姿を受け止めながら丁寧に関わっていくやり方なので。/㉘「やらせないといけない」っていうのがなくて、(自分の) 考え方が変わって子どもの気持ちも尊重出来て、自分としてはそっちのが合っているなって。/㉙やっぱり一緒にペアを組んでいる先輩の先生とかに認められたりするとやりがいがある(あります)。

Z保育園では⑰【複眼実践の安心感】のもと保育ができていた。そのため子どものことを一人一人丁寧に見ることができ、それが保護者対応にも活きる⑱【好循環な実践】が生まれ、⑲【質向上同僚保育士】にも恵まれ、⑳【子ども置き去り実践の脱却】をすることができた。そして、㉗【子ども主体実践】が可能となり、㉘【担任主体実践】へとつながっている。

子どもと関わる時間に専念できるよう周囲からの㉑【お膳立てサポート】があることで、㉒【保育業務ミニマム化】に成功し、行事の準備も㉓【担任フル回転】で時間外に行っていたX園と比べ、安心感をもって働くことができていた。また、気兼ねなく㉕【普段着トーク】で分からないことを聞けるため、先輩保育士が㉔

【チューター機能】を十分に発揮した。この信頼関係はこまめな②⑥【情報共有の副産物】として築かれており、②⑨【他者承認】によってやりがいを感じていた。

Z園でA保育士の保育への取り組みが変わった。子どもを中心とした保育に取り組むようになり、A保育士自身にも主体性が生まれた。職員数が十分に確保されている安心感から保育に余裕が生まれ、保護者対応にも良い影響を与えている。

また、Z園では主任や保育士以外の職員の働きによって、担任保育士が保育に集中する環境が整っていた。同僚の保育士と保育について十分に語り合う時間があることで関係性も深まり、先輩保育士から認められる機会が増えたことでやりがいを感じることができた。

(2) B保育士の分析結果と考察

B保育士は保育の経験年数が2年の保育士である。2024年8月にインタビューを実施し、実施時間は30分であった。分析の結果、B保育士の語りから26個の構成概念を抽出することができた。インタビューデータを離職経験と復職への葛藤、復職後の現在と自身の変化という視点から、「就職直後の苦い体験と離職園の特徴」、「復職への葛藤と養成校の働きかけ」、「復職後の憧れ体験と充実園の特徴」の3つの区分に分類した。以下に抽出された構成概念からストーリーライン、理論記述を作成した。なお、構成概念や語りの表記はA保育士と同様である。

1) 就職直後の苦い体験と離職園の特徴

養成校を卒業後、就職してまもなく直面した苦い体験と職場の特徴、離職に至る経緯が語られた。なお、以下の語りは、「なぜ辞めようと

思ったのですか」「園長先生や主任の先生の話し方や態度が怖かったのですか」「主任・園長を除いた担任の人たちは年も近いから話しやすかったりはしなかったですか」等の質問から得られた語りの一部である。

①先生達が怖かった。主任とか、上の先生達が怖くて。園長とか。怖かった。/話し方…圧を掛けられる話し方。②その先生にとって違うこと…私がなにかして、でもその主任の先生にとって違うと思ったら、もうズバツと。私が「こう思ってやった」とかも聞かずに、先生達の考えと違うことをしたらズバツていうって感じ。/可愛いとはなるけど…③なんかずっと落ち着かない感じ。(上の先生に)見られているなっていうのが落ち着かなかったです。/④若い人ばかりです。主任とかを除いて一番長い先生で25歳とかでした。/その人は、⑤2年目の時点で、上の先生達がみんな辞めたらいいんですよ。それで自分が上になってと言ってたから、上の先生がいないっていうのも関係あるのかなと思って。辞めるに辞められない。2年目で歴が一番長いってなっていました。/⑥私が入った時にいた先生達は、ずっとメンバーが変わっていない感じでした。辞めたりもなくこのメンバーでって感じでした。/⑦年は近いけど、なんかもう輪ができていますよ。若いからみんな友達みたいな感覚で…輪ができていて。そこに私が入った感じだったから、なんかうまくできませんでした。

Y園は、日常的に②【問答無用の説教】が行われる場であり、保育中も常に主任からチェックされていることで③【監視疲れ】となる。園長や主任との①【管理者ミスマッチ】が離職を決定づけた。また、Y園では以前に一斉退職が

あったこともあり、園長・主任を除いた⑤【リスタートメンバー】の中で保育歴が最も長いのは5年目の④【最年長若手】だった。そのためクラス担任のほとんどが20代前半と若く、年齢も近いためB保育士が入職する前の職員で強固な⑥【若手同盟】が結成されていたが、そのぶん⑦【新規参入ハードル】が高く、唯一の新規採用だったB保育士はうまく先輩保育者の輪に入ることができなかった。

新社会人としてY園で勤務を始めたB保育士は、入職後まもなく園長や主任から厳しい指導を受けるようになった。B保育士の思いは聞いてもらえずに一方的な叱責が続いたことで、保育中も常に上司の目にさらされ、精神的重圧に苦しみ、離職を決意した。また、Y園ではクラス担任は年齢の近い職員が多かったが、すでに関係性が出来上がっている中に入っていくことができず離職に至った。

2) 復職への葛藤と養成校の働きかけ

以下はY園を離職してからZ園に復職するまでの語りである。以下の語りは「Y園を辞めて今の園に就職するまで色々なことを考えましたか」「保育を続けたいという思いもありましたか」等の質問から得られた語りの一部である。

⑧考えました！違う、保育士じゃないのにしようかなとか。色々考えて。でも私4月に就職する前から、⑨本当はここ(Z園)に就職したいって思っていたんですよ。けど、ここの募集が出るのが遅くて。⑩募集が出るかわからないのにそれを待つのもなあって思って、違うところ、前の幼稚園に入ったんですよ。それで幼稚園や保育園を辞めようと思っていたんですけど、⑪その時にD先生(養成校の先生)から連絡があって、ここが募集してるって聞いたから行ってみました。/⑫

ちょっと思っていました。けど、また同じことになったら怖いなって思いながら。

Y園を離職したB保育士は、次の保育園でも馴染めないのではないかと⑫【離職トラウマ】となり、他業種に就職し⑬【保育との決別】も考えていた。しかし、学生時に別の就職したい園があった⑭【妥協就職】であったことと、その希望していたZ園に求人が出たことを知った養成校教員から⑮【恩師アプローチ】があったことで、⑯【本命就職】を果たすことができた。

Y園を離職後、次の就職先を考えるにあたり保育現場から離れることも考えていたB保育士だったが、本来Y園が第一希望ではなかったこと、B保育士の離職と学生時の希望を把握していた教員から紹介があったことで、復職につながった。

3) 復職後の憧れ体験と充実園の特徴

Z園に復職後、保育士として充実した日々を送ることができているB保育士は、保育への取り組み姿勢にも変化が見られた。勤務を継続できているZ園の特徴が語られた。以下の語りは「前の園の歴を超えてその1年続けられた理由は何だと思いますか」「今1歳児クラスの担任ということで、他の先生方との関係性とかはどうですか」「この園の先生方の話しやすい理由ってどんなところだと思いますか」等の質問から得られた語りの一部である。

まずは先生達が優しい。⑬優しいのと、あの怒るとかがなく、私の意見もしっかり聞いてくれるし…うん。/⑭Z園に3月までいて。その時は一緒に0歳をしていた先生。でも…全員です。/⑮朝とかに私が出勤してお部屋に入ったら、みんながバーッと私のところに来てくれるんですよ。それが可愛いです。/その圧をかけて来ない。⑯圧をかけて来ない話し

方とかもだし、意見を聞いてくれるところもですし。あと、なんかもう顔とかも優しい顔。笑顔がもう。/①⑦リーダーの先生だけが指示したり決めたりとかじゃなく、何か決める時にはみんなで意見出し合って決めたりとか。何かするときとかも順番に…リーダーの先生だけがするんじゃなくみんなでしたりとかもそうだし。/①⑧リーダーの先生がいつもところどころで「困っているところはないか」「言いたいことはないか」って聞いてくれたりとかもするので。/①⑨休憩中ですね。子どもたちが寝ていて私たちが給食食べる時とかに喋ります。ほとんど子どものことばかりですけど。/②⑩良いと思います。めっちゃ仲良しです。ご飯も行きます。4人で。/前の園では言えなかったから。②⑪でも今は言える。同じクラスの先生とかに。「こうしていいですか？」とか。/②⑫みんなで話し合いしてる時に「こうしたらどうですか」っていったら、取り入れてくれたりとかします。嬉しいです。/保育園の中の一人になっているというか。前の園では「ぼつん」って感じだったんですよ。②⑬でも今の園は、園のメンバーとして居れる気がする。そんな雰囲気があるから。それが働きやすい理由かなと思う。/②⑭園長先生がよく職員会議の時とかにみんなでゲームするんですよ。この間したのはチームでトランプを引いて、同じマークで4チームに分かれて、紙でタワーを作ってどのチームが一番高くできるかっていうのをしたんですよ。②⑮そういうのを職員会議の時とかにちょくちょく園長先生が考えてきてやるので、それもあるかなと思います。楽しかったです。/②⑯ただその雰囲気が違うから。前の園と雰囲気が全然違うからこそ、この園がより良く感じます。

z 園、Z 園ともに、④⑭【対話重視職場】であり、どの職員からも④⑬【傾聴満足感】を感じることができた。Z 園では常に笑顔で安心感を与える④⑯【包み込み園長】が園の一体感を作っている。担任をする1歳児クラスでは、後輩のケアを怠らない④⑰【気配りクラス長】がリーダーでいるものの、そこに頼りすぎず全員が対等に意見を出し合える④⑰【総活躍チーム】で保育に当たっている。休憩時間を担任全員で④⑱【談笑ブレイク】として過ごしたり、プライベートの時間を共有したりして④⑲【盟友チーム】となった。同僚から④⑲【認められ体験】をすることで④⑲【保育に前のめり】となり、自身の変化を感じている。その結果、園に対し④⑲【絶対的安心感】を抱き日々の子どもの姿から④⑲【やりがい実感】を感じながら保育士として勤務を継続出来ている。

職員会議の際には園長が用意した④⑲【ミニゲーム交流】を行い、全員が集まる職員会議の場を意見交換や情報共有だけにとどめず④⑲【機会の有効活用】で職員間の関係づくりの場とすることで、B保育士を含めた若手も参加・意見しやすい場となっている。また、Y園の経験があったからこそその現在と、④⑲【離職体験のポジティブ昇華】に成功した。

転職先となったz 園とZ 園では、園長と主任が作る一体感のもと、どの職員も対話を重視していた。B保育士を含む4人が担任する1歳児クラスでは、休憩時間や職場外の時間を利用して関係性を深めていくことで、安心して保育をすることができ、B保育士に主体性が見られるようになった。園全体では園長が中心となって、職員会議の場を職員間の交流の場としても活用することで、B保育士も参加しやすい雰囲気につながり、園内に自分の居場所を感じながら勤

務することができている。

4. 総合考察と今後の課題

A保育士・B保育士ともに人間関係が原因で離職に至った経緯が明らかとなった。A保育士は園長が作る緊張感の中で先輩保育士から十分なサポートが受けられなかった。B保育士は園長や主任といった管理職の高圧的な指導方法が合わず、その他の年齢の近いクラス担任とも関係が築けなかった。木曾らは「立場が上の職員姿勢が誰に対してもフラットで気さくな態度であること、またそうした態度を新人や中堅も実感することによって、人間関係の良さが醸成される」ことを示唆している²⁰⁾が、両保育士は上司の気さくな態度を実感することはできなかったと考えられる。

両保育士はこのように「ネガティブな経験」をして保育現場を離職したことで、他業種への転職を考えることになった。共通していたのは、卒業した養成校教員からの支えがあったことである。多くの保育者養成校が在学生の就職支援や卒業生を対象としたリカレント教育を実施していると考えられるが、卒業後の早期離職者に対してケアをし、必要に応じて再就職先を共に考えることで、保育現場へ復帰できる見込みが高まる可能性が示唆された。

そして、復職した両保育士がZ園で充実感を感じながら勤務を継続出来ている要因が3点あると考える。1つ目はZ園の勤務環境である。保育士以外の職員や主任の働きによってクラス担任は保育に集中することができ、同僚と会話する時間が増え、両保育士ともに周囲に認められる経験をした。このような職場環境や職員同士が話しやすい雰囲気を作っているのは園長先

生の影響が大きい。高口らは、「異動による園間での格差は、言い換えれば園長の格差とも言える」と述べている²¹⁾が、両保育士ともに過去に園長と合わなかった経験があるので、Z園に移ってからの園長の違いがポジティブな影響を与えたのではないだろうか。2点目は2名がネガティブな離職を経験していることである。B保育士の「前の園と雰囲気が全然違うからこそ、ここの園がより良く感じます。」という語りにあるように、自分に合わなかった環境を知っているからこそ、Z園の働きやすさを他の職員に比べていっそう感じていると考えられる。ネガティブな離職経験そのものが復職した際に継続できる要因になりうると言えるのではないだろうか。最後に2名が最初に勤めていた園を離職するまでの期間である。A保育士は9か月、B保育士は1か月という短さである。上述の杉山らは「過去に人間関係によるダメージをできるだけ受けていないことが復職の可能性を高めることにつながる」としている²²⁾が、仮に人間関係でダメージを受けていても、早期に離職を決断しダメージを最小限にとどめたことが、保育現場への復帰につながったのではないだろうか。

本研究では、保育士の離職に至る過程や復職までの葛藤、保育士を続けられている要因を検討し、復職支援としての養成校教員の存在や保育士として働き続けられる職場環境について明らかにした。今回2名の調査協力者が復帰したZ園は筆者が勤務する養成校の近くにあり、日ごろから連携が取れている利点があった。そのため求人の情報や園の雰囲気をすぐに2名に伝えることができたが、関係性ができていない園や卒業後疎遠になっている卒業生には支援の限界があると考えられる。今後は調査範囲を広げ、多

様な復職支援の在り方や復職しやすい園の職場環境を積み重ねていきたい。

引用・参考文献

- (1) 厚生労働省 (2015). 保育士確保プラン 厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000070943.html>
- (2) こども家庭庁 (2024). 保育士の有効求人倍率の推移
- (3) 厚生労働省 (2017). 保育士の有効求人倍率の推移
- (4) 中坪史典・山下文一・松井剛太・伊藤嘉余子・立花直樹 (2021). 保育・幼児教育・子ども家庭福祉辞典 ミネルヴァ書房 pp.34-35
- (5) こども家庭庁 (2023). 保育士の復職支援の強化について
- (6) 厚生労働省 (2021). 保育士の確保と資質向上
- (7) 劉楠 (2016). 潜在保育士の就業意向は、どのように高められるか—年代と就業の有無を中心に— 山形大学紀要(社会科学) 第47巻第1号 pp.19-33
- (8) 杉山裕子・植松勝子・友永良子・南谷悠子・松川亜矢・田村哲嗣 (2022). 離職保育者が保育職へ復職するための要件—テキストマイニングによる面接調査の分析から— 人間福祉学会誌第22巻第2号 pp.9-18
- (9) 杉山裕子・植松勝子・友永良子・南谷悠子・松川亜矢・田村哲嗣 (2023). 保育職における復職支援の観点に関する研究—復職保育者調査結果に関する専門的視点とAI分析による— 人間福祉学会誌第23巻第2号 pp.51-59
- (10) 株式会社トライキャリア (2022). 保育士の転職・再就職実態調査
<https://tryt-group.co.jp/wp-content/uploads/2022/02/>【保育士の転職・再就職実態調査】.pdf
- (11) 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 pp.79-94
- (12) 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 奈良文化女子短期大学紀要 pp.101-109
- (13) 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巻 pp.11-22
- (14) 濱名陽子 (2017). 保育士確保のための施策に関する一考察 教育総合研究叢書 pp.217-230
- (15) 前掲⁽¹²⁾
- (16) 高口知浩 (2023). 職場の人間関係が早期離職と育成方法に与える影響について：新人保育士の語りから 純真紀要第63号 pp.1-13
- (17) 木曾陽子・岩本華子 (2022). 保育者の早期離職を防ぐ園内体制に関する検討—離職者の少ない園の管理職・中堅・新人へのインタビュー調査より— こども家庭福祉学第22巻 pp.43-55
- (18) 前掲⁽⁹⁾
- (19) 大谷尚 (2019). 質的研究の考え方 研究方法論からSCATまで 名古屋大学出版会
- (20) 前掲⁽¹⁷⁾
- (21) 高口知浩・伊勢慎・古橋啓介 (2021). 公立保育所における同僚性の形成に関する質的研究—離職保育者の語りから— 福岡県立大学人間社会学部紀要第30号第1巻 pp.1-20
- (22) 前掲⁽⁹⁾