



Title	新人保育者の早期離職と職場実態に関する一考察：保育労働研究の視点から
Author(s)	市原, 純
Citation	子ども発達臨床研究, 16, 21-42
Issue Date	2022-03-25
DOI	10.14943/rcccd.16.21
Doc URL	<a href="http://hdl.handle.net/2115/84754">http://hdl.handle.net/2115/84754</a>
Type	bulletin (article)
File Information	040-1882-1707-16.pdf



[Instructions for use](#)

## 資料論文

# 新人保育者の早期離職と職場実態に関する一考察 保育労働研究の視点から

市原 純<sup>1</sup>

Jun ICHIHARA

## 要 旨

新人保育者の早期離職について、研究上でどのようなアプローチを取るべきか。保育労働研究の成果を参照すると、早期離職は、保育政策で形成される保育労働市場の構造上の帰結として、過去から継続的に発生している可能性があった。そこで本稿では、ある新人保育者の早期離職事例を、職場実態に注目して分析を行った。すると本事例は、①「園長の保育運営のあり方」が基底要因となつて、②「保育方針の不一致」と③「仕事量の多さ」が職場で発生して早期離職に至っており、以上の三要因も①子ども子育て支援新制度、②保育労働法制度という二つの制度的問題の影響によって生じていた。研究上でも、制度的問題の解決に向けたアプローチを取る必要がある。そして、新人保育者の内部に生じ得る、「保育の質」の向上を求めさせる「専門性」の核を集团的に育てて、「労働環境」の改善にまで社会的に開く過程を解明することが、今後の研究課題として見出された。

**キーワード：**新人保育者、早期離職、一斉退職、幼稚園、認定子ども園

## 1 問題関心

### 1-1 保育者養成に携わる立場から

筆者は保育者<sup>注1)</sup> 養成に携わる立場から、保育職志望の若者たちの「学校から仕事へ」の移行過程に関心を持ち(市原 2016)、その移行過程の一時点としての早期離職<sup>注2)</sup> 経験に着目してきた(市原 2021)。保育職志望の若者の早期離職に対して、研究上ではどのようにアプローチすべきなのだろうか。

保育職を志望する若者たちの側から考えてみると、その夢を叶えて保育現場で働き続け、成長し、ケアの社会化に貢献していくことこそ、若者たち自身の

望みでもあるだろう。すなわち、若者たちの保育職志望を大切に育み、彼女ら/彼らが属する保育者集団の専門性を向上させていく道行きを応援して、保育の質を高めていく環境整備に貢献する研究が必要であると思われる。以上のねらいは、保育職志望の若者たち、保育現場の保育者たち、保護者たち、子どもたちの願いとも重なるはずである。

本稿では、こうしたねらいを念頭に置きながら、新人<sup>注3)</sup> 保育者の早期離職について、その実態を確かめてみたい。

### 1-2 早期離職の状況

新人保育者の早期離職は、研究上では 2007 年

<sup>1</sup> 北海道大学大学院教育学研究院附属子ども発達臨床研究センター非常勤研究員

以降に注目され、取り上げられてきた（木曾 2018）。全国調査で確かめられた量的な状況としては、保育士養成校を卒業して保育現場へ就職した若者は、2年目の時点で就労継続している割合が76%であり、4人に1人が二年以内に離職している（全国保育士養成協議会 2009）。その後実施された地域調査でも、同様の数値的な傾向が示されている（木曾 2018）。

保育士の保育経験年数は7年未満が49.2%と半数近くを占めており（厚生労働省 2015）、幼稚園でも30歳未満の若手が44.8%を占めていた（文部科学省 2018）。保育士も幼稚園教諭も、若手の占める割合が多い現実には、これらの職種に就いた人の早期離職が多いことを示している（國田ほか 2019）。

早期離職の要因は、どのように捉えられてきたのか。いずれの量的調査でも高い数値を示す項目としては、「職場の人間関係」があり、他に「心身の不調」「保育方針の不一致」「仕事量の多さ」等が多く挙げられている（木曾 2018）。質的調査では、新人保育士の早期離職の要因は複合的であって（内田ほか 2016）、複数の要素が絡み合いつつ離職に至るプロセスを辿る（傳馬ほか 2014）という指摘がなされている。

### 1-3 早期離職への対応策

それでは、早期離職への今後の対応策として、研究上ではどのような知見が述べられているのだろうか。木曾 2018 は、離職防止や新人育成に成功している保育現場を調査して職場体制の内実を明らかにし、他の保育現場でも同様の職場体制を構築していくヒントを得るべきである、と主張している。濱名ほか 2019 の結論では、新卒保育者の段階や属性における認識の違いを解明し、育成側の先輩保育者との認識の違い、さらには双方の認識の相互作用のあり様も微視的に分析して、新卒保育者と先輩保育者との認識の違いを踏まえた離職防止策・新人育成方法の具体的な検討につなげることを、今後の研究課題として挙げている。

一方、労働環境の要因を重く見る研究もあり

（市原 2021 参照）、例えば増淵ほかは、早期離職予防を目的とした「新任育成」は、その担い手である中堅保育者がキーとなっており、中堅保育者の疲弊を防ぎ、中堅自身がゆとりややりがいを持てる職場環境の改善が必要である、と主張する（増淵ほか 2019）。さらに増淵は次の研究で以下のように主張している（以下、増淵 2020 参照）。早期離職の予防のためにも、保育者全員が一旦保育業務（子ども）から離れて午前中の緊張から解放される労働環境を実現し、若手保育者も含めた保育者間の相互関係を良好に保ち、その集団的力を高めていく育成方針を管理職が採用すべきである。基盤には①「労働環境」があって、労働環境は②「職場の人間関係」へ影響を与え、③「職員の裁量・やりがい・尊重」にも関連して④「職員の責任・努力」へと結びつき、⑤「保育の質の向上」を左右する。以上の通り、職場環境と保育環境は相互に影響を与え合っており、①～⑤の要素がバランスよく構成されることで、保育者たちの集団的力が高まっていく。この高まりに至るまでにはプロセスがあり、すなわち新人保育者の早期離職も、その防止のみを短期的に目指すのではなく、長期的な視野を持って園全体の保育の質の向上達成を目標に対応していく方法もあり得る。

### 1-4 歴史性や政策の観点から

以上のような先行研究の成果を踏まえた上で、本稿ではさらに視野を広げ、保育政策の観点<sup>注4)</sup>や、歴史的な視点も導入してみたい。増淵 2020 は、目の前の新人育成や離職防止にだけ目的を狭めず、長期的な目標を持つことの重要性を指摘するものだったが、その視野はあくまでも現在以降の、個々の保育現場内に留まっている。例えば、早期離職が研究上で注目される以前は、果たしてどのような状況だったのだろうか。また、保育政策や、政策によって形成されてきた保育労働市場の構造は、保育現場や新人保育者の早期離職に、どのような影響を与えているのだろうか。

## 2 課題設定

### 2-1 問題の潜在性と歴史性

新人保育者の早期離職は、近年急に生じた問題ではなく、潜在的に問題であり続けてきた可能性がある（以下、友野ほか2021参照）。学校教員統計調査で幼稚園教諭の例を確かめると、1990年代の職員の年齢構成は私立幼稚園で30歳未満の教員が76.6%、しかも5年未満が全体の6割を超えていた。年齢区分別の離職者数を見ても25歳未満が約6割、30歳未満となると8割を超えた。現在より深刻な数値が出ているにも関わらず、早期離職に対する関心は低く、研究上でも「早期離職」というキーワードは2007年まで使用されていない。「離職」や「退職」という言葉での研究は存在したが、論文数は少なかった。

その理由を友野ほかは、「結婚すなわち退職」という当時の慣例に見ている。原田1995によると、保育職継続の意思について「生涯」と回答したのは幼稚園教諭12%、保育士27%であり、幼稚園教諭の63%が「結婚まで」と回答していた。さらに結婚退職の慣例の有無に関しては、幼稚園で49%、保育所で33%の割合で、園に結婚退職の慣例があると回答していた。多くの保育現場で「結婚すなわち退職」という慣例が明文化せずとも暗黙の了解として過去に存在<sup>註5)</sup> していて、大半の保育者の主観性においても、保育職の長期雇用を想定していなかったことがわかる。そのため、早期離職も問題として認識されてこなかった<sup>註6)</sup>。

### 2-2 早期離職を前提にした労働市場

そして、保育労働市場の側でも、保育者の早期離職は、むしろ前提になっていた可能性がある（以下、垣内2015参照）。これまで、早期離職の実態どころか保育労働全般に関する全国的な調査自体がそもそも存在せず、そのため保育労働者の実態は十分に把握されない状態が長く続いてきた。その理由のひとつとして垣内は、「一時的な不足はあったにせよ、保育労働力需給が基本的に安定していたこと」（p.14）を挙げている。

すなわち、「専門学校、短大、大学における保育士供給は潤沢で新卒保育士を雇用することは容易であり、政策サイドとしても研究者サイドとしても問題を明らかにするインセンティブが働きにくかった」（同）。そして垣内は、以下のように主張する。恒常的に労働力不足状態にあった介護業界と比較して、「保育業界は2000年代以前まで、不況期には保育士が充足し好況期には保育士が不足するというサイクルがあるものの、極端なものではなく、しばらくやり過ぎればまた持ち直すといった程度のも」（p.16）であり、「保育労働力確保圧力が弱かった」（同）。それが2000年前後を境として、保育者不足の悪化が止まることなく、回復する契機も見せなくなり、それまでの需給サイクルとは異なる状況が現れるようになった（同）。すなわちそこから、新人保育者の早期離職も問題として顕在化するようになったものと考えられる。

### 2-3 近年の保育労働力需給状況

早期離職を、社会問題として捉えるか否か。それは、保育労働市場における保育労働力の需要と供給の状況に従っていた。近年の状況を見てみよう（以下、小尾2021a、b参照）。保育士の有効求人倍率（全国平均）を、一年のうちでピークに達する一月時点で比較すると、2011年の1.36倍から年々高まり、2020年1月に3.86倍に達した。コロナ禍の2021年1月においても、2.96倍と高止まりしている。

厚生労働省の推計によれば保育士登録者数は2019年10月1日時点で約160万人、2007年からの十二年間で約77万人増加している。他方、社会福祉施設で保育に従事している者は、約26万人の増加に留まる。すなわち、保育士資格を持ちながら社会福祉施設等で働いていない、いわゆる「潜在保育士」が年々増加している。

保育士の仕事を志望する求職者数で見ると、2017年4月には2万人をやや上回っていたが、2020年度は一度も2万人を上回ることがなく、微減傾向となっている。他方、保育施設が必要と

してきた求人数で見ると、2015年4月には3万件を少し超える程度だったが、2019年は年間を通じて4万件を超える需要があった。2019年6月には6万件を超え、過去五年間で二倍程度に急増していることが分かる。コロナウィルス感染症の流行が本格化した2020年の前半には求人数が4万件を割り込んだが、有効求人倍率は2倍を超える水準で推移しており、求人数と求職者数の差は縮小していない。

すなわち、新たな保育士登録者数は年々増加しているのに、求職者数はそこに伴わず、潜在保育士の数の方が増えているのである。保育士登録者のうち、保育所等で保育に従事している者の割合は2007年から2015年まで下がり続け、2019年では39%という水準であった。

#### 2-4 必然としての早期離職

垣内は以下のように述べていた（以下、垣内2015、p.17参照）。養成校等から送り出される保育士資格取得者の数は、毎年「概算4万人から5万人ほど」であり、過去からの蓄積も鑑みれば、「保育労働力需要に十分すぎるほどの資格者供給が行われている。それでも保育士が不足するのは、新規需要保育士数と退職保育士数の合計数に入職保育士数が追いつかなくなっていることを意味している。介護労働のような調査が行われていないので、詳細は不明であるが、明らかに需給のバランスが崩れていると見ることができる」。すなわち早期離職はまず、この「退職保育士数」の中に含まれるものとして、保育労働力需給バランスの問題に位置づく。

先に見た潜在保育士の高止まりの状況は、「入職保育士数」の問題に当たる。後述するが、待機児童の問題が顕在化したことによって、保育施設の増設が図られることになり、保育施設の増設が「新規需要保育士数」の増加を招いて、そこから「需給のバランスが崩れ」（＝保育者不足となつて）、その解消が政策課題としてクローズアップした。以上の文脈で新人保育者の早期離職（＝新人期での「退職保育士数」）も注目されて問題となり、2007年

以降に研究の俎上へと挙げられたのである。

ここであらためて押さえておきたいのは、保育政策によって舵取りされてきた保育労働市場は、そもそも保育者の長期雇用を基本的に前提としていなかった点である。それは現在に始まったことではなく、過去からずっと続く構造であったと思われる<sup>注7)</sup>。これまでも保育者は多くが早期離職をしてきたし、その後は職場復帰しないか、もしくは低待遇の下で復帰して過酷な職場環境で働き続けるか、どちらかの場合がほとんどだと予測できる。次々に新たな保育者は参入してくるので、保育者が短期的に入れ替わり、保育労働力の需要は満たされてきた。そして「今日の保育労働力不足は構造的なもの」（垣内2015、p.19）であつて、新人保育者の早期離職も、こうした構造上の帰結として発生している可能性がある。

#### 2-5 保育施設の増設と待機児童

新人保育者の早期離職は、保育労働力の需給バランスの崩れを解消するため、社会問題として顕在化した。この状況を招いたのは、保育施設の増設も一因となっており、それは待機児童の解消が目的で推進されたものだった。ここで、こうした根幹の保育政策と保育労働市場の問題を考察するために、新人保育者の早期離職の話題から少し離れ、やや迂回したい。

遡ってみると（以下、逆井2019、実方2021a参照）、待機児童と保育施設増設の問題は、1960年代に「ポストの数ほど保育所を」というスローガンを掲げた保育運動の頃から、現代にまで続いている。近年で言えば、2016年2月の匿名ブログ「保育園落ちた日本死ね!!!」をきっかけに、待機児童問題は国会でも取り上げられ、大きく注目されることになった。待機児童の当事者である保護者たちの行動が広がって、待機児童解消を政策に反映せざるを得ない状況が益々生み出されることになった。

近年の状況を具体的に見てみる。待機児童を数値だけで見れば、2021年4月1日現在の全国の待機児童数は、前年より6,805人減って、5,634人

となった（厚生労働省 2021a）。推移を見ると、2001 年から 2017 年までの間は、26,000 人代から 17,000 人代までの間で、大きく上下しながらも高止まりの状況にあったが、2018 年 19,895 人、2019 年 16,772 人、2020 年 12,439 人、そして 2021 年には 5,634 人と、直近四年間は下降傾向が見られる。

ただし待機児童には、その定義と「隠れ待機児童」の問題があることに注意しなければならない（以下、実方 2021b 参照）。待機児童の定義は 2001 年以降度々変更され、全国统一の基準が明確には設けられていない。認可外保育施設の利用や育休中の取り扱い等を巡って、自治体によってカウントの判断が異なる状況となっており、待機児童数は実態を正確に反映していない<sup>注8)</sup>。現在定義として適用されているのは、厚生労働省が 2019 年 4 月の待機児童調査で使用した定義であるが、この 2019 年以降は、待機児童数だけではなく保育施設利用の申込児童数も公表されるようになった。実方は申込児童数から「隠れ（＝潜在的）待機児童数」を算出しており、その数値は 2017 年の 67,156 人から年々増加して、2020 年は 92,410 人となっている。先述した待機児童の 2020 年の公表値 12,439 人と合わせ、2020 年 4 月当初は 10 万人近くが認可保育施設を利用できていない状況にある<sup>注9)</sup>。

## 2-6 国の保育者確保政策

すなわち、適正な認可基準を満たす保育施設の増設は、過去から現在まで、急務であり続けてきた。それに伴い、増設すべき保育施設で働く保育の担い手もまた必要となるが、2000 年前後を境にして保育者不足も慢性化していて、解消には向かっていない状況にあることも、先に見たとおりである。

では、こうした状況への国の対応、すなわち現在の保育者確保政策を、小尾 2021b を参照して確認してみる。「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書」（厚生労働省 2020b）では、保育士資格を持っている者の確保が困難になっていることを示し、一方で「退職者の 7 割は、短時間勤務

での復職意向がある」という調査結果を紹介している。そして、「保育士の多様な働き方に柔軟に対応できるようにするため、一定の要件を満たした場合に、職員の一部に短時間（一日 6 時間未満又は月 20 日未満）で勤務する保育士を充てても差し支えないこととされている。地方自治体には、こうした短時間で勤務する保育士の活用について検討することも含め、保育所が魅力的な職場となるよう支援していくことが求められる」との提言が見られた。この提言を受け、「新子育て安心プラン」（厚生労働省 2020c）において、「潜在保育士の保育現場への再就職を促進する観点から」各組・グループに常勤保育士 1 名以上の配置を必須とする規制を撤廃し、2 名の短時間勤務の保育士に代えることを可能とする規制緩和策が発表され、2021 年 4 月から適用となった。すなわち国は、潜在保育士の高止まり状況に対し、短時間勤務であれば潜在保育士たちは保育現場に戻ってくる、という見込みを抱えていることがわかる。

また厚生労働省 2020b の中では、保育補助者の活用も提言されている。「保育補助者等として周辺業務を行う保育士資格を有していない方に対する求人が行いやすくなり、保育に関わる人材を増やすことができる。そのことによりうまれた時間を活用して、ノンコンタクトタイムの確保や、保育士に向けた研修を実施することが可能となり、保育の質の向上にも寄与すると考えられる」。なお、これまでも保育者不足の問題に対しては、国は「保育を担う職員には保育士資格保有者を 100% 配置することが求められていること」が「保育人材」確保の障壁であるとして、足りない分を無資格の人員でまかなう方針を打ち出してきた。2015 年度には「子育て支援員」という認定資格制度が新設され、2016 年には保育職場に保育士資格を持たない者の導入を拡大する省令改正があった<sup>注10)</sup>。

以上の通り、保育者不足に対する保育政策としては、常勤の正規保育者の配置を増やすのではなく、短時間で勤務する非正規雇用保育者や、保育者を「補助」する周辺的な業務の担い手を増やすことによってカバーしようとしていることがわかる。

## 2-7 保育政策と保育労働市場

保育政策としては、不安定な立場の保育者と保育補助者（＝資格未取得者）を増やすことで、保育労働力の需給バランスを保とうとしている。正規保育者の長期雇用を前提としない保育労働市場を、引き続き維持する保育政策を採用したと言って良い。ならば、保育労働市場の構造上の帰結として発生してきた早期離職の状況も、今後も引き続き、大きな変化は見られないと思われる。

以上の見解も仮説に過ぎず、まずはこの仮説を明らかにする必要がある。すなわち保育労働市場の需給バランスの問題を、量的に確かめる調査研究が必要であり、しかもそれは全国規模で、継続的に行われる必要がある。長期的で大規模な保育労働市場の状況調査の一環として、新人保育者の早期離職の状況も捉えることが、ここまでの議論から導かれる一つ目の研究課題となるだろう。

ただし、現状の保育政策に適合的な研究上のアプローチのみを採用してしまう力学にも抗う必要がある。言い換えると、新人保育者の早期離職を、単に保育労働力の需給バランスの問題としてのみ矮小化して捉えないように注意すべきである。もしそう捉えてしまうと、例え早期離職が発生しても、保育労働力の需給バランスさえ崩れなければ、問題はないことになる。待機児童数が公的統計上で減少し、保育施設もこれ以上増設する必要がないものとして政策上で看做されて、保育労働力の需給バランスが均衡するようになれば、早期離職も問題として看做されなくなる事態はあり得る。この事態とはすなわち、保育職志望の若者たちは早期離職しても、非正規保育者として労働市場に戻ってくればそれで良しとする状況である。それは問題が潜在化していた2000年代以前の状況に戻ることと同義であって、新人保育者の早期離職の実態自体は、今も昔も特に変わらないことになる。それで良しとして、本当に良いのか。さらに研究課題を探る必要がある。

## 2-8 権利保障と「専門性」、「保育の質」

あらためて事態の根幹を振り返ると、「隠れ待

機児童」に象徴される、潜在的な保育需要の問題があった。それはおそらく保育者の早期離職と同様で、近年に限らず、ずっと以前から日本社会に潜在し続けていた。

杉山2002によると、保育労働の目的には以下の二つがある。一つは保育問題の緩和や予防、そして資本が必要としている女性労働力の確保であり、もう一つは子どもたちの生活・発達保障と大人たちの労働権保障、この二つを同時に実現する権利保障である（p.90）。現状の保育政策は、保育労働力の需給バランス確保を優先しており、すなわち先の目的の前者、「女性労働力の確保」を重視している。

ならばここでは、保育政策で軽視されてきた後者に注目してみる。権利保障としての「子どもたちの生活・発達保障と、大人たちの労働権保障」は、潜在的なニーズとして昔も今もあり続けてきた。この潜在的な保育需要と、潜在してきた可能性のある新人保育者の早期離職の実態とを結びつけて考えてみると、どのような視座が得られるだろうか。

例えば垣内は、「現在の保育労働者状態について総合的かつ継続的な調査研究」が必要であると主張（垣内2015、p.40）すると同時に、「保育労働の専門性と労働環境の関係に関する研究」もまた必要であると主張していた（p.42）。確かに「専門性」の視点が加われば、専門性に欠ける保育の担い手を増やすことで量的確保を図ろうとしている現状の保育政策に対して、研究上で批判的に検討することが可能となる。それは、潜在化しがちな早期離職・保育需要の問題を顕在化させるための視座にもなるだろう。

さらに、垣内や他の保育労働研究等の知見を参照すると、既存の保育政策と保育労働市場の構造上の帰結として頻発する、保育者の離職で懸念されるのは、保育現場の「労働環境」の劣化や保育者たちの「専門性」の低下だけではなく、「保育の質」の低下もある。

## 2-9 ニーズ解釈としての保育労働へ

離職者が続出し、経験の少ない保育者が人手不

足の中で働くことによって、保育事故のリスクは高まり、虐待や不適切保育の発生（＝保育の質の低下）も懸念される（小林 2015<sup>註11)</sup>、2018、三家本 2019、2021）。子どもたちにとって安心や安全が損なわれる保育現場で働くことは、保育者たちにとっても強いストレスとなり、それが要因となって引き起こされる離職は、さらに「労働環境」を劣化させる悪循環となり得る（同）。新人保育者の早期離職の頻発によって、大半が中堅期に至る前に保育現場を離れ、保育者集団の年齢バランスが崩れることにより、益々新人保育者の育成体制を形作ることができなくなり、「保育の質」の劣化を招いていく（小尾 2015、2019b<sup>註12)</sup>）。以上の通り、保育者の離職は「保育の質」の問題と切り離すべきではなく、密接に関連付けながら考える必要がある。そして、離職を生み出す保育現場の「労働環境」と「保育の質」とを保育労働者の問題と同時に考えていくと、「専門性」の論点も浮上する。

民営化や規制緩和によって「保育の質」が脅かされ、その傾向が近年益々深刻化していて、限界を迎えた保育者たちの「一斉退職」も発生している（三浦 2021a）。「一斉退職」は抗議の意味合いも強く、そこからさらに一歩進み、保護者たちとの連帯の元でストライキを行って、保育士の異動命令の撤回や保育環境の改善を勝ち取り「一斉退職」を回避するケースが現れている（三浦 2021a、p.154）。もしくは、経営者主導による「突然閉園」という危機に瀕したことで、やはりそこでも保護者らと連帯し、ついに園の「自主運営」という行動を取った保育者たちも登場している（三浦 2021b）。

以上はまさしく、子どもたちの生活・発達保障、大人たちの労働権保障が侵害されつつある状況を示している。恵まれない「労働環境」の中で、それでも関係者らの尽力によって向上し維持されてきた日本の保育者たちの「専門性」と保育現場における「保育の質」も、構造的に維持し切れなくなりつつある。それは潜在的なレベルにとどまらず、保育者たちと保護者たち等との連帯を生じさせてコモンにおけるニーズ解釈が果たされ、新た

な対抗運動<sup>註13)</sup>として顕在化する事態にまで至っている。

以上の知見は、新人保育者の早期離職にフォーカスしたものとは、必ずしも言えない。そこで研究上でも、保育者の「労働環境」と「専門性」、そして「保育の質」の議論を、新人保育者の早期離職の実態と結びつけ、その問題を顕在化していくことが求められる。

## 2-10 小括

以上、新人保育者の早期離職について、主に保育労働研究の成果を参照し、研究上のアプローチ方法を考察してきた。要点をまとめると、第一に、新人保育者の早期離職は多く発生しているが、それは近年深刻化したものではなく、過去から継続して起こっていた可能性がある。第二に、保育労働市場が保育者の長期雇用を前提にしておらず、その構造上の帰結として早期離職は発生している可能性がある。第三に、したがって早期離職は、保育労働市場の状況も明らかにする継続的な調査研究の中で捉えなければならない。第四に、保育政策の問題を歴史的な観点から考察すると、早期離職が発生する保育現場の「労働環境」と「保育の質」、そして保育者の「専門性」という三要素の関連の中で、早期離職も捉える必要がある。

第三の要点は量的研究による実証が中心になると思われるが、第四の要点に関しては、まず質的研究が必要となるだろう。すなわち、早期離職がどのような職場実態の下で発生しているのか、三要素を念頭に検討する質的研究が、まずは求められる。新人保育者の早期離職事例を時系列に、発生要因の絡まり合いのプロセスまで明らかにしようとした調査は僅かしかなく、特に職場実態や、そこに影響を与えた諸要素の関連性まで考察した研究は、十分に蓄積されていない。今後の量的研究で前提にすべき仮説生成のためにも、新人保育者の早期離職事例の質的研究が必要な状況にある。



### 3 研究課題

そこで本稿では、新人保育者の早期離職事例を取り上げて質的調査を行い、特に職場実態に着目して、早期離職へ影響を与えた諸要素を分析する。そして、その事例における保育現場の「労働環境」と「保育の質」、保育者の「専門性」という三要素に関し、考察を加える。

### 4 研究方法

#### 4-1 調査方法

一名の新人保育者（以下、A2さん）へのインタビュー調査を行った。半構造化インタビューを1時間程度実施し、以下の七つの状況に関して質問した。

- ① 保育職を志望し始めたきっかけ
- ② 進学先の保育者養成校を決めた頃
- ③ 保育者養成校で学んでいた頃
- ④ 就労先を決めた頃
- ⑤ 新卒で就労し始めた頃
- ⑥ 早期離職する直前と直後
- ⑦ その後から現在まで。

#### 4-2 調査手順と倫理的配慮

インタビュー前に調査説明書を配布し、調査上の倫理的配慮に関する内容（下記）も含めて、調査趣旨と方法に関する説明を行って、A2さんから調査同意書への記名を得た。インタビュー中は、過去の体験を語ることで辛い記憶が蘇り、苦痛を感じる危険性があるため、本人の安全性確保として、いくつかの配慮<sup>注14)</sup>を実施した。配慮の上でインタビューを実施したが、結果的に本調査でのインタビューは、途中終了することなく、滞りなく行われた。

インタビュー後は、研究成果として公表した際に、他の保育現場の赤裸々な情報を打ち明けたと周囲に知られることで、就労や生活で不利益を被る危険性や、そうした危険性を感じて本人に不安な気持ちが生じる可能性に留意して、いくつかの

配慮<sup>注15)</sup>を実施した。配慮の上で作成した文書をA2さんへ送り、やりとりを経て、公表に関する最終同意を得た。A2さんが公表可能の意思を示した文章を整理した結果とその考察が、以下の5以降となる。

### 5 結果と考察

#### 5-1 概要と要因<sup>注16)</sup>

##### 5-1-1 A2さんのプロセス概要

A2さん（女性）は、中学生の頃に幼稚園教諭志望を抱いた。高校へ進学し、高卒後は保育者養成校（二年制）へと進学した。その養成校を卒業し、保育者としての資格免許を取得した後、二年間の認可外保育所勤務を経て<sup>注17)</sup>、幼稚園（以下、B2幼稚園）へと就職した。

B2幼稚園でA2さんは、1年目に3歳児のクラス担任を受け持ち、持ち上がりで2年目に4歳児クラス担任、3年目に5歳児クラス担任を担当した。B2幼稚園に勤務した三年間で、A2さんは受け持ち児を入園から卒園まで送り出した。

そしてA2さんは、B2幼稚園での勤務3年目の年度終わりで離職し、B2幼稚園を退職した。転職先は認可保育所であり、インタビュー当時のA2さんはその認可保育所で職務継続していて、転職してからすでに半年が経過していた。インタビュー当時のA2さんの年齢は、20歳代半ばであった。

A2さんは以上のようなプロセスを歩んでいたが、以下ではそのプロセスの中でも、B2幼稚園でのA2さんの早期離職経験、その三年間に注目する。まず初めに、早期離職理由を確認する。

##### 5-1-2 離職理由

A2さんがB2幼稚園を離職した理由として、インタビューで直接挙げていた要素は、以下の三点であった。

- ① 受け持ち児を三年間担当し、卒園まで見送って、一区切りしたため<sup>注18)</sup>。
- ② 勤務3年目の途中で、知人から、ある認可

保育所の求人情報を教えてもらい、ハローワークを介して採用試験を受けて、そこに合格することができたため。

- ③ 職場内に「ちょっとうまくいかないところがある」り、3年目終わりでB2幼稚園の保育者の約半数が一斉退職したため<sup>注19)</sup>。そのタイミングで、同僚たちと共に辞めることにした。特に、励まし合ってそれまで職務継続してきた複数の同期と、全員で離職行動を共にした<sup>注20)</sup>。

以上の理由について考察を加えると、B2幼稚園の職場実態(=離職理由③)がなければ、①と②は離職理由とならず、A2さんは早期離職せずに4年目以降もB2幼稚園での職務を継続した可能性がある。A2さんはB2幼稚園での業務について、過酷ではあったが達成感もあった<sup>注21)</sup>。また、退職を受け持ち児の保護者に伝えたとき、保護者からは年下のきょうだい児もA2さんへクラス担任してほしい、という希望が伝えられ、A2さんも残念に思っている<sup>注22)</sup>。

すなわち、離職理由③が、より基底な離職要因であった。B2幼稚園の職場内での「ちょっとうまくいかないところ」、すなわち、一斉退職を引き起こした職場実態があったからこそ、知人からの転職の誘いにも応じたもの(=離職理由②)と考えられる。A2さんはB2幼稚園を早期離職するまでの三年間に、職務継続するか否か、何度も葛藤した<sup>注23)</sup>。その葛藤の末での早期離職であった、B2幼稚園の職場実態が改善されない限り、A2さんのB2幼稚園での職務継続は難しかったと思われる。

そこで次に、A2さんの早期離職の基底要因としての、一斉退職が引き起こされた職場実態に注目し、まずはその変遷の概要を確認する。

### 5-1-3 職場実態の変遷概要

A2さんのB2幼稚園での1年目から3年目にかけては、以下のような職場実態の変化があった。

- ・1年目：A2さんのB2幼稚園での1年目は、園長が新たに代わっての1年目でもあった。

そしてこの年に、ベテランの主任保育者と園長との間で意見の衝突があった。衝突の結果、A2さんの1年目の終わりにベテランの主任保育者が離職することになった。

- ・2年目：A2さんのB2幼稚園での2年目開始時点で、新たな主任保育者が就任した。管理職体制が刷新される事態となり、同時に、この年にB2幼稚園では認定子ども園への運営転換が行われた<sup>注24)</sup>。2年目以降、職務の多忙化がより深刻となって、また、園長の保育方針に対する不満も、現場保育者の間で高まることとなった。
- ・3年目：A2さんにとってのB2幼稚園の3年目も、現場保育者たちの中にある、職務の多忙化や保育方針への不満は変わらなかった。そして3年目の終わりに、B2幼稚園の保育者の約半数が一斉退職することになった。A2さん曰く、その一斉退職は、新たな園長「になって、きつくて、もうみんなで」辞めるようなものだった。

上記の経緯については、その背景として、二つの要素に分けて説明することができる。一つは「保育方針の不一致」。もう一つは「多忙化」である。以下、それぞれの要素に応じながら、職場実態の詳細を確認していく。

## 5-2 職場実態①：保育方針の不一致

### 5-2-1 園長の性格

A2さんの1年目は、B2幼稚園にとっても、新たな園長に変わっての1年目であった。その園長は、園運営に「すごい熱心」だが、「周りとはちょっとうまくいってない」様子であった。園長は、「思いが先走ってしまって、それを達成するのに必死」であり、「それだけしか考えられなくなってしまって」いた。そして園長は、保育方針として、多くの外部講師を招聘し、特色ある保育を積極的に導入したいと考えていた。

### 5-2-2 ベテラン主任の退職と若い保育者集団の動揺

特色ある保育の導入等をめぐって、園長とベテランの主任保育者の意見が対立するようになっていった。主任保育者はB2幼稚園で長く務め、B2幼稚園の保育内容を「本当に全部知ってた」。ベテランの主任保育者以外は若い年齢の保育者が多く、「みんなその先生（＝ベテランの主任保育者）のことをすっごい頼って」いた。

園長との意見の対立の結果、ベテランの主任保育者の退職が決まり、「もうみんなどうしようって感じ」となり、現場保育者の全員が動揺した。ベテランの主任保育者の退職で、一番年上の保育者は30歳前後、それも数人に過ぎず、大半の保育者は20歳代で経験に乏しく、B2幼稚園にいる保育者たちの平均年齢は一気に下がった。

### 5-2-3 特色ある保育の導入

園長は、ベテランの主任保育者が退職して以降の就任2年目から、特色ある保育を次々に導入していった。体育、英語、声楽、特色ある楽器等、多くの専門の外部講師を招き、保育内容に取り入れていった。

B2幼稚園での外部講師の招聘は、従来は多くなかった。A2さんの1年目は「各クラスで考えてやる制作内容だったりとか、保育内容だったりとかもあった」。しかし、ベテランの主任保育者の退職後、外部講師を招聘する特色ある保育内容を「いっぱい入れ過ぎて」、各クラスの担任保育者の裁量で行う保育内容を「やることがなかなか難しくなってしまう」た。

現場の保育者たちは、特に子どもたちの様子から違和を感じ取っていた。その様子から、「子どもたちも忙しそう」、「のびのびできてるのか」、「小学校みたいに、教育みたいになってないか」、「子どもたちに負担かかってないか」といったことを懸念していた。

### 5-2-4 園長たちと現場保育者との間のコミュニケーション不全

A2さんはB2幼稚園でまだ2年目の新人でもあり、以上の違和や懸念を、園長たちへ直接伝えることはしなかった。しかし、A2さん以外の同僚保育者たちが、外部講師招聘による保育内容を「もうちょっと減らしてもいいんじゃないか」と園長たちへ伝えようとしたことはあった。

ただ、そうした声は園長たちに「届けばら」かった。園長たちも「『何かあったら言ってください』とかは言ってくれてた」が、「なかなか、やっぱり意見するっていうことって」「難しい部分があり、「気にすること、言えなかった」場合の方が多かった。そして、「たまにしてくれる先生とか」、「意見できる先生っていうのはいた」が、「意見すると煙たがられ」た。

別の保育現場では「その意見を取り入れてくれる園長先生もいるんですけど」、B2幼稚園では難しく「受け入れてもらえなかった」。

### 5-2-5 職場実態①：保育方針の不一致に関する考察

ここまでの職場実態について、考察を加える。園長が打ち出した、新たな保育方針への転換は、ベテランの主任保育者の退職につながり、結果的に保育者集団の平均年齢低下と、経験不足を招くことになった。

そして現場保育者たちは、特色ある保育が多く導入されることによって、子どもたちへ負荷がかかっていることや、クラス担任保育者の裁量権（＝専門性）の低下<sup>注25)</sup>と、それに伴う保育の質の低下を懸念していた。それを園長に伝えていたが、実質的にその声は無視された。園長たちの「何かあったら言ってください」という言葉とは裏腹に、実際は園長たちと現場保育者たちとの間で、異なる意見を交わし合うようなコミュニケーションが困難だったことがわかる。

こうした要素が不満のひとつとなって、保育者たちの一斉退職につながっていった。すなわちそこには、他の保育者たちの声を無視した、園長の

保育運営のあり方が、一斉退職の要因の根底にあったと考えられる。そしてまた、園長が特色ある保育の積極的な導入を図った背景には、園児集めのプレッシャーがあったことも、可能性のひとつとして挙げられる。

### 5-3 職場実態②：多忙化

#### 5-3-1 長時間労働

B2 幼稚園は、子ども園への転換以前から、長時間労働が深刻化していた。A2 さんの1年目の勤務時間は12～13時間だった<sup>注26)</sup>。1年目は帰宅後も日案を毎日書く義務があり、睡眠時間は毎日「3時間ぐらい」であった<sup>注27)</sup>。インタビュー結果から概算すると、持ち帰り仕事が毎日2～3時間程度あったと仮定してそれを加えると、少なくとも見積もっても一日14～16時間程度の労働時間だったことがわかる。A2 さんは、仕事を平日内で終わらせることができず、休日出勤もしており、特に行事の前の複数の週で休日出勤は慢性化していた。A2 さんにとって、1年目は特に過酷であり、「毎日やせてい」き、心配した両親から離職を何度も勧められた<sup>注28)</sup>。

2年目以降は、「自分の効率も上がってい」き、労働時間はやや短くなっていった。施錠時間が強制的に早められた（後述）こともあって、退勤時間も2年目に夜9時まで、3年目に夜7時半まで、と徐々に早くなった。しかし、それでも「家に帰ってや」っており、持ち帰り仕事がなくなったわけではなかった。

#### 5-3-2 行事の多さ

こうした長時間労働の原因の根本には業務量の多さがあり、それを引き起こす要素のひとつに、A2 さんは「行事が多い」ことを挙げた。行事のたび、準備の業務にB2 幼稚園の保育者たち全員が休日出勤をしていた。

この業務過多の改善が難しかった理由として、A2 さんは以下の三点を挙げている。

- ① 「完璧主義なところがあ」る保育者もおおり、制作物の手直しなどで時間がかかった。

- ② 行事は保護者に公開するので、見栄えを良くしなければ、というプレッシャーがあった。
- ③ 各行事はB2 幼稚園で昔からやってきたものだった。やり方を変える、という発想になりづらかった。

#### 5-3-3 子ども園への転換

そして、ベテランの主任保育者が退職するタイミングと、認定子ども園への転換の時期が重なった。元々の業務量の多さに、子ども園転換に伴う業務が加わった。そしてそこに、若い保育者集団による動揺も重なることになった。

ベテランの主任保育者が抜けて以降のB2 幼稚園の業務は、始まってみると「想像した以上の大変さ」だった。「新しい保育園との連携とかを、今まで土台がないから、すごい（大変）」で、「ちょっと（新しい保育園との）連絡がうまくいってなかったりとか（中略）して、いろいろ大変だった」。

しかし、そんな中でも、現場保育者間の人間関係は、決して悪くなく「みんなで協力して何とか頑張ってた」。「先生たちで協力して、考え出し合って、夜遅くまで残ってってやってた」。

#### 5-3-4 効率性向上の要求

一方、園長たちは、残業を減らすように指示を出した。特に子ども園への転換後は、「早く帰ってねとは上の先生（＝園長や主任保育者）からよく言われて」いた。B2 幼稚園の施設内の施錠時間が定められて、2年目は夜9時まで、3年目は夜7時半までと、退勤時間が年々強制的に、徐々に早められた。「でも、早く帰れる仕事の量じゃな」かった。持ち帰り仕事はなくなり、実質的な労働時間は減らなかった。

そして、園長たちが現場の保育者たちに求めたのは、業務を効率的にこなすことだった。効率的にできる少数の保育者を模範として、効率的にできない多数の保育者たちに対しては、園長たちは「『ちゃんとできてる先生はちゃんとできてるのに、何でちゃんとできないの』みたいな感じ」のプレッシャーをかけた<sup>注29)</sup>。そして園長たちは、新人保

育者にも、経験豊富な保育者と同程度の効率性を求めた<sup>注30)</sup>。

### 5-3-5 職場実態②：多忙化への考察

ここまでの職場実態について、考察を加える。B2 幼稚園の多忙化は慢性的なものだった。過去のやり方を変え、業務削減を行う方針を明確に掲げて、保育者たちの意識統一を行う保育運営が必要だった<sup>注31)</sup>。特に、次年度での子ども園転換での負荷も予測された1年目は、業務総量の削減を保育者集団で一丸となって実現させる方針が、保育運営として不可欠だったと思われる。

しかし本事例では、業務削減のための必要な一手は打たれなかった。根本的な業務量を減らすことなく、効率性によってカバーしようと考え、園長はその責任を保育者個人の手にて委ねてしまった。特にそれは、経験不足のため効率的な仕事をすることが難しい新人へ、重い負荷をかけることにつながった。園長がベテランの主任保育者と対立し、子ども園転換と同時期にベテランの主任保育者を退職させ、経験の少ない保育者集団にしてしまったことも、多忙化の困難をさらに重いものにさせたと推測できる。

それでも B2 幼稚園の現場保育者間の人間関係は良好であって、子ども園転換に伴う業務増等を乗り切ろうと、現場保育者たちは一丸となって業務に取り組んでいた。しかし、そもそもの業務量が多すぎる状況を俯瞰し、行事準備業務の見直しを行うなど、全体の業務量を削減する点に関しては、B2 幼稚園の現場保育者たちも一丸とはなれなかったように見える。「完璧主義なところがあ」る同僚保育者もいた、と A2 さんが語っていたように、保育観や保育の専門性に対する見解の不一致もあったのかもしれない。そして、園長から個々の保育者へ業務を効率的にこなすよう要求されたことで、現場保育者の間に、業務の効率性に関する格差意識を生んでしまった可能性もある。それによって、現場保育者間で多忙化の改善に関しての意見を交わすことが困難になり、根本にあった業務総量の削減というテーマについても、対話しに

くい状況を生んでしまったのかもしれない。

その先に、一斉退職があった。すなわち、多忙化への不満の高まりが、現場保育者らの一斉退職の要因のひとつであった。そしてこの要因の背後にも、園長が適切な保育運営を行えなかった問題が存在していた。ベテランの主任保育者を、意見の対立から退職させ、残った若い現場保育者たちとの意思疎通も十分取ることをせず、その個々へ効率性向上を要求してしまい、業務総量の削減を実現する方針は打ち出せなかった、そんな園長の保育運営のあり方に問題があったことを指摘できる。

さらに、幼稚園から認定子ども園への転換は、保育制度的に強いられた側面があった可能性も挙げられる。また、多忙化の要因の一つだった、行事準備における過重労働も、行事が保護者に公開され、見栄えを気にせざるを得ず、それもあって業務削減が難しかったことも鑑みると、保護者や地域の評価・評判を気にせざるを得ないプレッシャーを B2 幼稚園は受けていて、その影響もあって業務削減が困難だった可能性も指摘できる<sup>注32)</sup>。

そして、多忙化や長時間労働に関しては、そもそも労働法が全く機能していない点も指摘できる。本調査では、A2 さんへ時間外労働の割増賃金が支払われていたかどうか、聞き取りを行っていないため、正確には分からない。しかし持ち帰り仕事の労働時間まで含めれば、B2 幼稚園に、各保育者へと時間外労働の割増賃金まで支給するような財政的ゆとりがあったとは考え難い。労働法に照らせば、本事例の持ち帰り仕事も割増賃金は支払われるべきものであって、すなわち労働法の規制による長時間労働の抑制は、本事例でおそらく機能していない。

子ども園転換の以前から、B2 幼稚園では長時間労働が慢性化していた。業務削減の責任を、園長個人の保育運営手腕のみに帰することもまた、問題があるだろう。長時間労働の保育現場を規制する労働法制度が機能不全となっている環境は、人的資源を乏しくさせている保育制度の問題と連動しており<sup>注33)</sup>、以上のような保育労働法制度<sup>注34)</sup>が、本事例の早期離職へも影響を与えていたことを指摘

できる。

#### 5-4 「保育の質」と「専門性」への考察

##### 5-4-1 「保育の質」「専門性」の向上要求と、「労働環境」改善の可能性

角度を変え、本事例における「保育の質」と「専門性」に関して、一考を加えたい。

A2さんを含むB2幼稚園の現場保育者の約半数は、「保育方針の不一致」も一因となって、最終的に一斉退職を選んだ。一方、三家本2021には、管理職側からの特色ある保育の強引な導入に対して、「専門性」と「保育の質」の低下を懸念した現場保育者らが力を合わせて管理職側と交渉し、その導入を抑える結果となった例が紹介されている<sup>注35)</sup>。一斉退職に至った本事例と三家本2021で紹介された事例との違いは、なぜ生じたのだろうか。

相談機関に寄せられた保育士の相談事例から、離職に至る要因を分析した三家本2019によると、職場における人手不足や保育の質の劣化、子どもの虐待や不適切保育、過度のストレスやハラスメント、長時間労働や残業代未払等の問題の発生が、保育士の不満につながり、保育士の離職意向を引き起こしていることを明らかにしている。ただし、問題の発生は離職へ直結しているとも限らず、保育士らは離職前に何らかの要求を出して、状況の改善を求めるケースも多い。そして要求が受け入れられないために、やむを得ず離職する行動が取られており、すなわち保育士の離職に至るルートの多くを三家本は以下のように表現している。「人手不足により配置基準を満たしていない→保育士に余裕がなくなる→子どもへの虐待が発生→それにたいする疑問・反発→改善を求める→園側が対応してくれない→(虐待などの問題を見られないため)辞める」(p.141)。

本事例の場合、配置基準を満たしていたか否かはデータ上確かめることができず、虐待の発生に関しても聞き取りの上では確認できていない。ただし本事例では、「特色ある保育の導入」による「専門性」と「保育の質」の低下を懸念した保育

者たちが、管理職へ意見を表明していたことが確認できている。本事例は、その意見が受け入れられないことも一因となって最終的には一斉退職に至っており、三家本の指摘するルートと類似する側面がある。

本事例では、「多忙化」も保育者の一斉退職の一因であったと考えられるが、その点に関する改善を現場保育者らが管理職へ強く要求したようには見受けられなかった。一方で「特色ある保育の導入」という点に関しては、A2さんのB2幼稚園の1年目に勤務していたベテランの主任保育者が園長との交渉に挑み、決裂して退職に至っていた。その後、残された若い現場保育者らは、ベテランの主任保育者ほどには管理職へと強く要求したり交渉したりしたようには見えないが、「特色ある保育の導入」についての違和や懸念を園長に表明していた。三家本も「長時間労働が原因で体調不良に至るなどの労働問題の発生が、保育士たちの要求行動を制限し、諦めさせる効果を發揮している。自身の労働条件の安定が確保されていないなか、保育のあり方や質の改善を求めるのは難しいであろう」(同)と述べており、ベテラン主任保育者の退職後に残されたB2幼稚園の現場保育者たちも、同様の状態に置かれていた可能性がある。すなわち本事例においても、「園長の対応の仕方や職場における労働問題に媒介されて、保育士たちは離職へと至っていた」(同)。園長の対応の仕方と「労働環境」が基底要因となり、「専門性」や「保育の質」の低下を防ぐことが困難となって、一斉退職にまで至った可能性を、本事例でも指摘できる。

そしてまた、B2幼稚園の若い現場保育者たちも、「専門性」や「保育の質」の低下について、管理職へ僅かでも懸念や違和を表明できていた点に、あらためて注目すべきであろう。三家本も、相談事例では残業代未払いなど処遇の悪さに関する相談も多数寄せられていたが、保育の中身や質に対する不満が目立つことに着目し、「保育士の離職問題においては、たんに労働条件の高低だけが問題なのではなく(もちろんこれも重要なのだ

が)、保育士自身による保育実践への関わりを求める姿が浮かび上がってくる」(同)と述べている。

保育者たちの「専門性」は、「保育の質」の向上を目的として、保育現場の保育実践の改善を、まずは求めさせる。三家本 2021 や三浦 2021a で紹介されていた事例のように、その要求が保育現場の「労働環境」の改善にまで届いていく場合もあり得る。もしくは、失敗して離職へと至る場合もあって<sup>注36)</sup>、そんな分かれ道<sup>注37)</sup>が本事例にもあったと思われる。成功の契機をさらに具体的に開いていくための知見が求められる。

#### 5-4-2 新人保育者の早期離職と「子どもの力」

最後に、保育職志望の若者の主観性に注目し、考察を加えたい。

インタビューではA2さんへ、保育職自体を辞めようと考えた時期はなかったか、と直接尋ねた場面もあった。そのとき、A2さんは、以下のように答えている。(保育職をやりたいかと思っただことはあったか?という質問に対して)「やりたくない(と思ったこと)、ありますあります。[中略] (B2) 幼稚園で働いてたときは、もう辞めたいって思ったこといっぱいあります。やっぱり1年目のときに。(それでも1年目で辞めなかった理由は?という質問に対して)「責任をすごい感じてたので、子どもたちを預かってるっていう、子どもたちも結構タイミングがよく、私がすごい辞めたいなと思ってるときとか、『先生、大好き』とか言って、来てくれたりとかするんです、タイミングよく。[中略] なかなか辞められない。[中略] これは辞められないなと思って。[中略] もしかしたら、毎日言ってくれてるけど、弱ってるときほどそういう言葉がすごい心にしみやすかったりするから、そういうふうに思うのかなと思うんですけど。でも、(離職を考えるほど辛い自身の気持ちを、子どもたちが) やっぱり感じてくれるのかなとか思いましたよね。(子どもたちが) わかってきてるのかなとか思いたくなっちゃう。[中略] すごいです、『子どもの力』」。

以上の通り、A2さんは特にB2幼稚園の1年

目に、保育職志望を喪失しそうになった。その危機は一度ではなく、幾度もあった。何度も訪れた保育職志望喪失の危機を、乗り越えさせた最も大きな要素は、子どもを思う気持ちだったことが、上記の語りからよくわかる。子どもの言葉と存在が若者たちを保育職へと引き留める最大の要素であり、同時に「もしかしたら、毎日言ってくれてるけど、弱ってるときほどそういう言葉がすごい心にしみやすかったりするから、そういうふうに思うのかな」と、A2さんは一歩引いて自身のことを分析もしている。そしてまた、それでも「(離職を考えるほど辛い自身の気持ちを、子どもたちが) 感じてくれるのかなとか思いましたよね。(子どもたちが) わかってきてるのかなとか思いたくなっちゃう」と述べ、こうした感覚は、一歩引いた自己分析を仮に行えたとしても、操作不可能なものとして、再び保育職志望の若者たちへ呼びかけてくる。保育職志望の若者たちにとって、保育職における職務継続を支える「やりがい」とは、このような「子どもの力」を感じさせてくれるところにあり、離職するか否かの瀬戸際で、この「子どもの力」が最も強く現れることを、上記の語りも窺わせる。

なお、A2さんがB2幼稚園で就労し始めた当初に、担当園児たちを「絶対卒園まで見送ろう」と強く決意した事実を、インタビューの中では繰り返し語っていた。そして先述したように、A2さんの両親はA2さんがB2幼稚園に勤務して日を経る毎に痩せていき、朝早くから夜遅くまで働いている様子を見て心配して、離職を勧めていた。そんな親からの離職の勧めをA2さんが撥ね退けたのも、受け持ちの園児の卒園までは絶対に働き続けたい、と願う強い決意によるものだった。A2さんは以下のように語っていた。「親は、『朝早く行って、夜遅く帰ってくるなんて、そんな仕事辞めなさい』(って言っていて)。[中略] (B2幼稚園) 1年目のときから言われて「早く辞めなさい」って言われたんですけど、でも、「卒園するまでは」って言って、[中略] 続けてました(笑)。[中略] (親は) 心配してくれてましたね。

やっぱりやせていくから。毎日やせていくから、すごい心配。〔中略〕やっぱり体調もよく、健康な状態でそんなことは言わないと思うんですけど、やせていくから心配だったんでしょうね、きっと〕。

内田ほか 2016 では、子どものためを思って職務継続していたが、限界が来て早期離職した後、子どもと関わること自体に恐怖を感じるようになり、保育職志望を喪失して潜在保育者となってしまった若者の姿が描写されていた (p.20)。「子どもの力」による職務継続も万能ではない。A2 さんも、体重減少という身体症状が現れるほど、限界寸前の体調で職務を継続していたように、「子どもの力」による無理は、若者たちの心身を脅かす事態にもなり得る。先行研究上では早期離職者へのインタビュー調査も十分行われていない状況にあり、保育職志望の若者たちが心身を傷つけてまで「子どもの力」で働こうとしてきた事態は、これまで潜在してきた可能性がある。新人保育者の早期離職の潜在的な問題の一つとして、以上のような事態を挙げておきたい。

保育職志望の若者の初期キャリアのプロセスの中には、「子どもの力」に呼びかけられて内発的に生ずる「ミッション性」(垣内 2002、p.224、垣内 2008、p.35-36) が、すなわち保育の「専門性」の核が、生まれ得ることも本事例で見取れる。しかしこの核こそが、保育職志望の若者たちの心身を傷つける可能性もあり、両義的な機能を持っている点に留意すべきである。求められるのは、「子どもの力」に呼びかけられ、若者たちの心に内発的に生まれた「専門性」の核を大切に育て、社会性にまで高めていくことにあるのだろう。すなわち、保育職志望の若者たちの「社会性とやりがいの獲得」(今野 2020、p.215) を可能にしていく環境整備が必要である。保育労働研究の概念に置き換えると、保育労働のミッション性(内発性)から専門性(社会性)を形成していくプロセスを、若者たちへ提供し得る環境整備こそが必要である。

本事例で A2 さんは、最終的に B2 幼稚園を早期離職するに至ったが、重要なのは、こうした事態を再び繰り返さないようにするための調査研究

を進めることである。「子どもの力」に呼びかけられた若者たちのエネルギーを「保育の質」の向上へ、すなわち保育者集団の「専門性」の向上へと十全に生かす、そんな保育労働を可能にする環境整備に資する研究が必要である。保育労働者たちが「保育の質」を高めたいと願い、集団的に「専門性」を向上させて「労働環境」の改善にまで届いていくプロセスの解明が求められる。

## 6 結論と今後の課題

### 6-1 結論

新人保育者の早期離職の要因として量的調査で多く指摘されている項目としては、「職場の人間関係」「心身の不調」「保育方針の不一致」「仕事量の多さ」等があった。本事例をこの項目に当てはめて考えてみると、①「保育方針の不一致」と②「仕事量の多さ」、そして「職場の人間関係」を「管理職との関係」と捉えるならば③「職場の人間関係」という、この三つの項目が本事例の早期離職の要因として該当するだろう。

そして、この三項目の中でも③「職場の人間関係」(=「管理職との関係」)は、他の二項目(=①「保育方針の不一致」と②「仕事量の多さ」)のいずれにも基底的な影響を与えており、すなわち③「職場の人間関係」(=「管理職との関係」、さらに言い換えると「園長の保育運営のあり方」)が基底要因だったと捉えられる。

ただし、この三項目の関連性の背後には、以下のような二つの制度的問題の影響があった。一つ目は、子ども子育て支援新制度によって、各保育現場が競争と選択の渦中に投げ込まれて生ずる圧力の問題である。新制度によって「園児集めのプレッシャー」が強まり、「子ども園転換」を迫られ、「保護者・地域からの評価・評判を気にせざるを得ない環境」も、より顕著となった。この圧力によって「従来からの業務削減の困難」と「子ども園転換に伴う負荷」が加わり、「特色ある保育の導入」まで重なって、「保育方針の不一致」と「仕事量の多さ」を悪化させ、本事例の早期離職に影響



を与えたとみることができる。

二つ目の制度的問題は、保育現場における長時間労働の慢性化を許している保育労働法制度にある。各保育現場で労働法規制が機能不全に陥っている制度的環境があり、同時にそれは、人的資源を乏しくしか分配しない保育政策の問題でもあった。必要な資源配分も全体的な法規制もないため、業務削減は一か所の保育現場内の責任、そしてその管理職一人の責任に帰する方向へと、まずは導かれて行く。しかし一つ目の制度的問題もあり、個々の保育現場内において業務総量の削減や多忙化の解消を達成することは、より困難になりつつある。長時間労働や多忙化が慢性的に生ずるのも構造的な背景があって、その困難さは管理職に対する現場保育者たちの不満として現れ、管理職の側も個々の現場保育者へと効率性向上の要求を行って撥ね返さざるを得ず、両者の対立が煽られて、遂に一斉退職（早期離職）へと至った。

本事例の早期離職の基底要因としての「園長の保育運営のあり方」も、以上のような二つの制度的問題の影響で生じたものとして解釈できる。

## 6-2 今後の課題

制度的問題（＝保育政策や保育労働市場、保育労働法制度の構造問題）の解決の道を探る必要がある。本事例においては、最終的には早期離職（一斉退職）に至ったものの、「保育の質」と「専門性」の低下を懸念した現場保育者たちの連帯の契機もプロセスの中に確認することができた。そして、「子どもの力」に呼びかけられて新人保育者の内部に生ずる「専門性」の核も、確認することができた。「保育の質」の向上を求めさせる「専門性」の核を集団的に育て、根底にある「労働環境」の問題の改善にまで、社会的に開いていく知見を探ることが、今後の研究課題として見出される。

本稿は一事例からの考察に過ぎない。以上も暫定的な知見にすぎず、事例を増やして引き続き検討を行っていくべきである。保育労働市場の状況調査や、保育労働者状態を総合的・継続的に確かめていくことも今後の研究課題であるが、新人保

育者の早期離職研究においては特に、「労働環境」、「専門性」、「保育の質」という三要素の関連の中で早期離職を捉える視座を構築することも必要となる。保育需要や早期離職の潜在性を解釈し、その実態を顕在化させる研究を、量的調査と質的調査の双方の蓄積によって進展させることが求められる。

## 注

- 1 本稿では「保育者」を、保育士資格取得者（保育士）、幼稚園教諭免許取得者（幼稚園教諭）、ないしは両方の資格免許取得者（保育教諭）の全てを含む者として定義する。
- 2 「早期離職」の定義は、就労先において勤務開始後、三年以内に離職することを指す（厚生労働省）。
- 3 保育の専門性に関する議論によると、急速に成長していく乳幼児期の各発達段階に関する専門的知識と、それを実際の子どもたちへの実践に生かしていく技能を、専門家として身に付けるためには、一定期間の経験が必要不可欠である（垣内 2008）。垣内は、ゼロ歳児から五歳児までのクラス経験を各二年ずつ経て、その間に育児休業を二年間取ることも想定し、保育者が一人前になるには入職後 14 年間の経験が必要なのではないか、との目安を述べている（垣内 2008, p.36-38）。本稿の「新人」期（＝保育職の初期キャリア）とは、この 14 年間の前半期、すなわち初年時から 7 年目ぐらいまでの時期のことを指す。
- 4 新人保育者の早期離職に関する先行研究の中で、保育政策と早期離職との関連性について言及しているものは、市原 2021 が指摘している。
- 5 なお、保育現場における、結婚退職という暗黙の慣例は、現在も存在している、と述べる見解もあった（以下、小林 2015 を参照）。小林は保育現場におけるマタハラや保育士の職場流産の状況を調べている。全国労働組合総連合女性部が 2011 年に行った調査報告書によると、妊娠中の女性の「時間外労働の免除」について、正規保育士の回答は「免除できることを知らなかった」（24.5%）、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」（22.5%）が上位についていた。この結果は、妊婦が長時間労働を続けており、保育現場の人員体制がギリギリで、妊婦が一人でもいて業務の配慮をすると現場が回らない状況にあることを示している。全国福祉保育労働組合の書記長は、以下のように述べている。「職場には、

- もはや結婚という言葉を口にただけでも働き続けられない雰囲気さえある。今の60代以上の保育士が結婚・子育てをしながら働いていた当時は正職員が八割以上いたため、一人抜けても助け合えた。今は、急激な保育士の非正規雇用化、定員の弾力化、長時間労働で一人当たりの負担が増している。保育士は20～30代が六割を占める若者の職場となっており、出産や子育てを機に辞める女性が増えて、極端に中堅層が少なくなる状態だ」(p.75)。
- 6 早期離職問題の潜在性と歴史性、というテーマで考えると、以上の言及だけでは極めて不十分である。垣内2015も、「これまでの日本の保育労働者実態に関する研究」(p.41)の必要性を主張している。例えば義基2015は、戦前の絶対主義的天皇制と関連させて保育者状態を分析しているが、そこで明らかにされている低待遇の元では、戦前期の保育者たちの早期離職は頻発していたことが予測される。福留2007には戦後直後から1960年代前半頃までの低賃金で無権利状態に置かれていた保育者たちの状況がレポートされており(p.1-5)、次々に保育者たちが離職していた事実に触れている(p.2-4)。垣内2007には、1960年頃の保育者の労働実態に触れるものとして、以下の記述があった。「保母の本務が雑務からきりはなされていず、保母は各種事務、洗濯、掃除、調理等、本務以外の仕事をおわされすぎている。婦人労働一般に共通した結婚、出産までの短期雇用の特徴が専門職である保母の場合にも見られ、経験の価値が重要視されなければならない職業でありながら新陳代謝が多い。これは保母の勤務がはげしいためにつかないということもあるが、ひとつには既婚者を歓迎しないとか、あるいは給料の低い若い保母との交代をのぞむ風潮があるためと考えられる」(全国私立保育園連盟1961, p.44; 垣内2007, p.128)。低待遇、過重労働、セクハラ・マタハラ等よって保育者を使い潰す「新陳代謝」は過去から行われていて、すなわち早期離職は昔から、継続してあり続けていたと思われる。ただ「問題」として取り上げられてこなかっただけなのである。
- 7 「専門職化期後期」(垣内2007)に当たる1970年代以降の、特に公立の保育現場は、保育者の長期雇用を前提とした、保育労働の歴史上で見ても数少ない例だったと思われる。しかし、その公立の保育現場も「市場化期」(同)以降、すなわち1990年代以降の市場化・民営化、基準緩和、公的補助金削減、非正規化によって、安定した雇用での新規採用は抑制され、保育者内の年齢バランスも崩れて、労働環境の劣悪さが深刻化している(小尾2019a, b)。
- 8 実方2021bによると、児童福祉法では、保育を必要とする子どもは保育所や認定子ども園など認可基準を満たした施設で保育されることを基本としている。すなわち待機児童とは、認可保育施設に入所できなかった子どもとして捉えるべきである。しかし国は2001年、待機児童の新定義を発表し、自治体独自の助成を行った認可外保育施設の入所児を定義から除外した。この2001年の時点で、旧定義の待機児童数35,144人から新定義の21,201人へと、統計数値上の大幅減となった。子ども子育て支援新制度実施後の2015年は、認可移行運営費支援事業や幼稚園の長時間預かり保育を利用している場合、さらに育休中の場合なども待機児童に含めない形で、定義の変更が行われた。国として統一した定義づけを行わなかったため、待機児童数のカウントを抑制する自治体も現れ、自治体の待機児童数が認可保育施設への入所のしやすさを反映しているとは言い難い状況になった。先述した保護者らの運動による世論の盛り上がりと批判も受けて、国は2017年に再び新たな定義を発表し、育休中の取り扱いが変更されて復職の意思のある場合は待機児童に含めることなども盛り込まれたが、その意思の確認方法の問題が現在に至っても残っている(注9参照)。さらに、地方単独事業等の利用者は待機児童に含まれないままであり、待機児童の取り扱いの判断は自治体に委ねられている部分も多く、基準の統一という点からも不十分な定義変更だった。
- 9 待機児童の定義の問題では、育児休業中でありかつ職場復帰の意思があるか否かが争点となっていた。さらに言うと、日本においては育休自体も取ることが難しい労働環境にあり、女性側に育児負担等が重くのしかかる構造上の問題も、「隠れ待機児童」に関連している点に注意が要る。「隠れ待機児童」において最も多数を占める「特定の保育園等のみ希望している者」(2020年で46,666人)は、職場の都合や育児負担等によって、出勤時間等で融通を十分に利かせることができず、近隣にある特定の保育園等しか希望できない場合があると思われる。日本における労働環境の全般的な劣悪さ、特に女性が出産し育児しながら働こうとしたときに受ける不利益の重さが、「隠れ待機児童」の問題の背後に潜んでいる。東京都品川区や新宿区の行政側の保育需要予測のあり方をレポートした小林は(以下、小林2018参照)、ゼロ歳児保育の必要性や、育休を取得できる人の少なさを、行政側が十分予測できていない状況を描き、保育を必要とする共働き世帯の潜在的な多さに注目している。女性の多くは非正規雇用で就労しており、2017年施行の改正育児・介護休業法で非正規雇用労働者も育休を取れる条件が法的

- に拡大されたものの、未だに法と実態には大きな乖離があって、非正規雇用で就労する女性たちの育休取得は困難であり続けている。職場で遭うマタハラ被害も深刻であり、育休を取って職場復帰したくともできず、いやおうなく仕事を辞めている女性の存在が潜在化されている。そもそも育休を取れるか否かで分断線が引かれ、育休を仮に取得できたとしても、その後の職場復帰の意思の有無を、外側から簡単に白黒をつけて判定し得るようなものではないことも想像し得る（具体例として小林 2015, p.19-26 も参照）。そもそも育休さえ取れない層も含め、統計上の待機児童数では測れない保育需要が潜在している。潜在化している保育需要は出産を望む女性ないしは妊娠中・育児中の女性の就労の困難さに左右されるものであり、非正規雇用労働者も含めた労働環境が全般的に改善されない限り、現在の新定義における統計上の待機児童数が減少しつつあったとしても、保育需要が満たされたと判断すべきではない。保育労働は大人の労働権保障も目的としている（杉山 2002）のであるから、以上のような潜在的なニーズ解釈の道を探る視座が、保育労働研究上で必要になると思われる。
- 10 短時間保育者の活用も、保育補助者の活用も、2015 年よりもさらに以前から政府は推進してきた経緯がある。例えば 1998 年以降の規制緩和策を説明した小尾 2019b, p.120 以降を参照。そして、こうした動向に対しては、保育運動が常に反対し抵抗してきた経緯があった。実方 2021a 参照。
- 11 早期離職が次第に繰り返されることで職場に余裕がなくなり、新人保育者の育成体制も全く機能しなくなって、入職する新人が効率性の悪さを理由にいじめの対象となり、早期離職が益々続発して慢性化して「保育の質」の低劣さを招くに至った保育現場を描いた記述として、小林 2015, p.78-81 を参照。
- 12 「若い保育士にとって、先輩保育士からの知識技能の伝承がなされ、経験を通じて保育技能を身につけていくことが重要である。しかし、若い世代の保育士が職場に定着し、キャリアを積んでいく条件が失われれば、退職等による職員の入れ替わりが激しくなり、職場集団に一人の保育士が蓄積した貴重な経験的知識や技能が蓄積されず、保育の質に影響を及ぼしかねない」（小尾 2019b, p.124）
- 13 「『自主運営』にまで至った、）「今回紹介した事例に共通して実践してきたことは二つあります。一つは、労働者が職場の外の直接の利用者だけでなく、市民と結びついて、経営者に対抗し、ケアを守る闘いをしたことです。

- ケアをコモンとしていくように、労働者と市民のアソシエーションの形成を通じて闘いました。二つ目には、労働者には経営者に頼らずに、公共サービスを運営する力があるということを自主運営の実践を通して広く示したことです。（中略）実際、保育園の場合、現場を担っているのは保育労働者たちです。経営者が、日々の保育のやり方を細かくコントロールするということはあまりなく、日々の保育実践は、保育労働者たちが考え、実行しています。これは、機械に人間が合わせて働くようシステム化が進んでしまった工場の労働などと大きく違うところです。労働者の側に、実質的に公共サービスを運営していく知識や力があるのです。実質的なこの知識とスキルを拠り所として、経営者に対抗していく力が保育労働者にはあります。むしろ経営者が利益追求を目的にケアとかかわる中で、コストカットが優先され現場の人数は削減され、保育の質が壊され、突然の閉園という不安定な状況に、労働者も利用者も投げ出されているのです。（中略）自らの利益にしか関心を示さず、それを優先させる経営者に従うのではなく、自分たちの力で運営し、ケアをコモンとして実現していくこと。（中略、園の『自主運営』という行動を取り、）利益優先のケアを許さず、そのために現場の労働者が声を上げ、利用者や社会全体で結びついていく実践を行いました。そのように人々の関わりを変えることで、社会を変えていく運動を構想していく時です」（三浦 2021b, p.68-69）。
- 14 インタビュー中の配慮事項は以下の二つである。一、本人へ、答えたくない質問に関しては答えなくて良いこと、インタビューはいつでも途中でやめることが可能であることを事前に伝えておき、調査中に本人からの応答回避やインタビュー中断の希望があった場合は、それに応じること。二、インタビュー中は本人の口調・表情・姿勢等に留意し、本人に過度の負担がかからないように注意を払い、インタビュー中に本人が苦痛を感じている様子が見られたり、調査者が調査中に本人へのリスクを感じたりした場合は、インタビューが独自の判断を行って、予定していた質問を取りやめたり、インタビューを早めに終了するなどの決定も適宜行うこと。
- 15 インタビュー後の配慮事項は以下の三つである。一、公表時は、個人・園・地域が特定できないよう、事実を適宜改変するなど、記述の編集を実施すること。二、作成した文書は公表前に必ず本人へ提示し、公表して良いか否かの了解を取り、その時点で本人が公表を拒否した場合は、それに従うこと。三、また、記述の一部削除や改変を本人が望んだ場合も、その希望を受け入れ、文書の

- 編集を行って、再度本人への了解を取ることに。
- 16 以下、5-1から5-3までの表記について、カギカッコ（「」）内の言葉はA2さんのインタビューでの語りの言葉を直接引用したものを示す。
- 17 すなわちA2さんはインタビュー時点で、一度目として認可外保育所での、二度目として幼稚園での、二回の早期離職経験を有している。ただし、一度目の早期離職の判断は、A2さんが中学生の頃から抱いていた幼稚園教諭志望の夢を叶えるための進路変更だった。その早期離職はA2さんの主観的にも不本意なものではなく、A2さんの離転職については、当時の認可外保育所の同僚保育者たちも賛意を示していた。A2さんは、新天地への挑戦を同僚たちからも応援され、快く送り出される形で、新卒就労先だった認可外保育所を早期離職している。保育職志望の若者の早期離職経験を、職場実態との関連性で捉えようとする本稿では、この一度目の早期離職経験が職場の労働環境の劣悪さから生じているとは判断できなかったため、検討の対象から除外した。
- 18 A2さんは、B2幼稚園の1年目の頃から、「この子たちは絶対卒園まで見送ろうと思って」きた。A2さんにとって、受け持ち児が卒園する3年目の終わりが、一区切りできるタイミングだった。
- 19 A2さんのB2幼稚園における3年目の終わりは、「一気に先生が半分ぐらい」辞めていったタイミングでもあった。A2さん以外の保育者たちも離職したことについて、A2さんも他の離職者全員の離職理由や状況を詳細に把握していたわけではなく、「結婚とかでやめた先生とかもいたみたい」だとA2さんは語っていた。ただ、大半の保育者たちの離職理由は、新しい園長「になって、きつくて、もうみんなで」辞めるようなものだとA2さんは把握していた。
- 20 A2さんがB2幼稚園での勤務を始めたとき、共に入職した同期が複数名いた。A2さんは「1年目の最初の頃ってすごいつらくて、今すぐにでも辞めちゃいたいと思うぐらいつらいときとかいっぱいあった」が、しかし、「同期で食べに行ったりとか、出かけたりとかしながら、みんなで毒を吐き出して（笑）、ストレス発散をしながら、みんなで頑張ろうって言って、頑張っていた」。残念ながら同期のうちの「1人は1年で辞めちゃった」が、2年目以降は同期の残りの複数名と共に、A2さんはB2幼稚園での業務を進めてきた。そしてA2さんを含む同期複数人で、「みんな同じ時期に」退職することを決断した。
- 21 A2さんはB2幼稚園の三年間を、「いろんな行事とか係とかいろいろ経験して、やっぱり大変だったんだけど、幼稚園は。でも、達成感とかもあって。やっぱり行事、多いので、それ乗り越えるたびに達成感とかいろいろあって楽しかった」と語っていた。しかし一方でA2さんは、「やっぱりちょっとうまくいかないところとかはあって、職場内、いろいろ。先生たちはすごい連携してたんですけど、ちょっとうまくいかないところもあって」とも語っていた。A2さんにとって、現場の同僚保育者間での人間関係は良好だった。そのため、ここでA2さんが語った「ちょっとうまくいかないところ」とはおそらく、園長の保育方針との不一致や、園長の保育運営のあり方に基因する困難さのことを指していると思われる。
- 22 A2さんのB2幼稚園の退職を知った、園児の保護者たちからはA2さんの退職を惜しむ声が聴かれ、A2さんとしても「心苦しかった」。具体的には、A2さんは以下のように語っている。「やっぱりかわいいじゃないですか、自分の持った子たちって。この子たちは絶対卒園まで見送ろうと思って。[中略]でも、辞めるときに、きょうだい児っているじゃないですか、下の子とか。お母さんとかも、『この子、先生に持ってほしい』とか言ってくれるお母さんとかいて、すごい心苦しかったんですけど。でも、やっぱりちょっと場所を変えようと思ってしまったんですけど」。
- 23 A2さんが最も葛藤したのは1年目であり、保育職自体を辞めようと、何度も考えた。この点は後述する。
- 24 以降は本来、「B2子ども園」と表記すべきだが、表記の混乱を避け、表記はB2幼稚園のままとする。なお、A2さんは2年目に4歳児クラス、3年目に5歳児クラスと、子ども園の中でも幼稚園クラスを担当していた。A2さんがインタビューで自園について語るときも、2年目以降のことも引き続き（B2）「幼稚園」と自園のことを表現していた。A2さんの主観的にも、2年目以降も幼稚園で勤務している意識があったものと思われる。
- 25 垣内2006によると、裁量権は保育者の専門性に必要な一要素に数えられる（p.62-63）。
- 26 A2さんは「やっぱり1年目は大変だった」と語った。勤務時間が非常に長く、1年目の頃の出勤時間は「朝の8時ぐらい。でも、早番というか、バスに添乗するときは7時半ぐらいから、本当に夜9時、10時とかまで残ってることが多かった」。すなわち、勤務時間は少なく見積もっても朝8時から夜9時まで、休憩時間を一時間として除いても、一日12時間という計算になる。
- 27 「1年目のときは本当に日案とかも毎日書かなきゃいけないなかったので、10時に家に帰っても、家で書」き、

- 睡眠時間は「3時間ぐらい」だった。A2さんは、以下のように語っている。「朝（から園児たちと）すごい遊んだりするじゃないですか、走り回って遊んで。体力ももたないので、家に帰ったら（日案を）書く前に寝ちゃうんです。でも、その3時間睡眠っていうのが体に染みついてるから、夜中3時とかに起きて（笑）、書いて〔中略〕行ったりとかしましたね」。
- 28 この過酷な1年目に、なぜ離職しなかったか、という点については後述する。
- 29 A2さんは以下のように語っていた。「『ちゃんとできて先生はちゃんとできてるのに、何でちゃんときないの』みたいな感じで（園長や主任保育者は言っていた）。〔中略〕実際、残る先生のほうが多かったんです。〔中略〕（全クラス担任の保育者のうち、25%ぐらい）は早く帰れたりとかするんですけど、やっぱり〔中略〕（残りの75%ぐらいの保育者たち）は時間かかって、夜までやってたりとかして。で、やっぱり、〔中略〕ベテランっていうか、そこの園で結構長く勤めてる20代後半とか30代ぐらいの先生は、結構早くばってやって。やっぱ経験年数って大事なんだなと思いましたけど」。
- 30 A2さんは、園長が「それ（効率的に業務をこなすこと）を1年目の先生とか2年目の先生とかに求め」たと語っていた。
- 31 管理職が適切なリーダーシップを取り、業務削減の方針を掲げて、保育現場の労働環境を改善させた例としては、小林2015、p.210以降を参照。
- 32 本事例のような私立幼稚園が、少子化の影響も受け園児集めに試行錯誤する状況や、子ども子育て支援新制度で幼稚園が認定子ども園への移行を迫られている状況を説明したものとしては、市原2015、p.12-14を参照。子ども子育て支援新制度成立の経緯と、それが各保育現場を競争原理の渦中に投げ込む狙いの下で成立したことについては中山2019を、そして、2021年時点での子ども子育て支援新制度の内容を解説したものについては逆井2021を、それぞれ参照。
- 33 時間外労働に限って言えば（以下、小尾2019b、p.38参照）、2017年に実施された「愛知県保育労働実態調査」で、回答者のうち勤務時間前には74.5%、勤務時間後では87.7%が時間外労働をしていると回答している。北海道の「道北地域の保育者の就業実態と就業意識に関するアンケート調査」では、認可保育所と認定子ども園で勤務する正規保育士のうち、「残業をしている」との回答は83.7%で、「持ち帰り仕事をしている」との回答は74.3%、「時間内に仕事が処理をしきれない」と感じて

いるものは84.7%だった。時間外労働をせざるを得ない状況が構造的な帰結として発生していることは、以上の結果からも明らかである。

- 34 小林2015を参照すると、北海道労働局が2014年1月に発表した「保育所等に対する監督指導結果について」によれば、2013年7月以降に道内の保育所や保育施設220件に対して、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法について監督指導を実施すると、うち181件に違反が見られ、違反率は82%に上った。法令違反の上位三項目は、①法定労働時間に関する事項、②労働条件の明示に関する事項、③時間外労働等の割増賃金に関する事項だった（p.62）。労働法違反はおそらく全国の保育現場で慢性化しており、労働局の指導という手法だけでは効果に限界があるだろう。①保育運営委託費の弾力運用廃止（小林2018）、②資格要件の厳格化と配置基準の向上、すなわち（非正規保育者・保育補助者ではなく）正規保育者の増員、③一人ひとりの人件費に当たる公定価格の向上等、労働条件の向上を着実に実現していく「三点セット」（小林ほか2021、p.22-21）の保育政策が必要である。そうした保育政策が実施されなければ、保育現場における労働法順守も難しいと思われる。不安定な保育（補助）者を量的に確保し、また新定義の待機児童数が減少することに伴い、こうした労働法違反の保育現場の実態が潜在化して残り続け、引いては早期離職の問題も以前のように潜在化する恐れがある。
- 35 「筆者が聞き取りしたある保育士は、運営会社から、一日の保育のなかで英語を学ぶ時間を二時間確保するように言われたという。仮にその通りに保育を実践した場合、散歩に行ったり、外で自由に遊ばせる時間が減少することになり、子どもに落ち着きがなくなるなどの影響がでることが予想される。また、自身も英語教育の専門家ではないから、準備に多くの時間を費やすことになるだろう。この保育士は、会社からの要求を拒否し、他の保育士たちと一緒に交渉を重ねた結果、英語の時間は一日15分程度におさえることになった。この事例では、ケアの中身、そして自分たちの働き方に保育士自身が介入している。これは、自身の労働が、その向かう先の人間の命に直結するというケア労働の特徴ゆえの表れではないだろうか。だからこそ、『保育とはこうあるべきだ』、『子どものためにこうしたい』という労働者の側から湧き上がるものをいかに掬い取り、実現していくかが、今後の保育のあり方を大きく規定することになるだろう」（三家本2021、p.77）
- 36 三家本は保育士の離職要因や一斉退職に関する研究の

今後の課題として、以下の二つを挙げている（同）。一、公立や私立など、運営主体の違いによって、職場におけるトラブルの発生にどのような違いがあるのかを明らかにすること。二、実際に「一斉退職」をした保育士たちが「一斉」に退職するにあたって、保育士同士でどのようなやりとりがあったのか、またどのような条件のもとでその選択がとられたのかを明らかにすることである。本稿は一に関し、私立幼稚園が認定子ども園へと運営転換する過程で発生した職場におけるトラブルの事例を紹介し、その発生プロセスを明らかにしたものである。二に関しても、この発生プロセスの条件下での保育者同士のやりとりのあり方を、一定程度明らかにした。ただしどちらに関しても、本稿は一事例に関する限られたデータからの分析に過ぎず、上記二点の研究課題については、さらなる調査研究が必要である。

37 三家本 2021 によると、保育労働者が矛盾した状況に置かれたとき、離職という行動に出るか、もしくはケアや労働のあり方に関心を向けていく契機となるか、二つの経路が存在している。この二つ目の経路は、ケアという労働の性質によって呼びかけられ、社会性として発生するものである。ケア労働者たちが内発的に、社会正義として自らの働き方を編み上げていく契機は、ケア労働の性質の中に存在している (p.76-77)。保育者の離職問題の解決を目指す研究は、以上のようなケア労働の可能性をさらに追求していく必要がある。

## 参考文献

市原純 (2015) 「教育経営の意義」、谷田貝公昭ほか編『幼稚園の教育経営』、一藝社。

市原純 (2016) 「保育職志望の若者の『学校から仕事へ』の移行過程と人間関係」、帯広大谷短期大学紀要 53。

市原純 (2021) 「新卒保育者の早期離職研究と若者たちの『早期離職という経験』」、子ども発達臨床研究 15。

内田豊海ほか (2016) 「保育・教育現場における早期離職の原因とその後」、南九州地域科学研究所所報 32。

小尾晴美 (2015) 「保育者の職務内容と知識・技能習得過程」、垣内国光ほか『日本の保育労働者』、ひとなる書房。

小尾晴美 (2019a) 「公立保育所における非正規保育士の基幹化とその処遇」、経営論集 66(2)。

小尾晴美 (2019b) 「子どもの育ちを支える保育士の現状 保育労働の変容がもたらすもの」、松本伊智郎ほか編『シリーズ子どもの貧困① 生まれ、育つ基盤 子どもの貧困と家族・社会』、明石書店。

小尾晴美 (2019c) 「なぜ、保育士が足りないの? 保育現

場での人員不足の背景と課題」、ちいさいなかま 685。

小尾晴美 (2021a) 「保育士不足とその労働実態」、全国保育団体連絡会／保育研究所編『保育白書 2021 年版』、ひとなる書房。

小尾晴美 (2021b) 「短時間勤務保育士の規制緩和で保育はよくなるのか?」、全国保育団体連絡会／保育研究所編『保育白書 2021 年版』、ひとなる書房。

垣内国光 (2002) 「市場化路線のもとでの福祉労働者の現実 21 世紀の福祉労働はどこに向かっているか」、真田是監修『講座・21 世紀の社会福祉 3 社会福祉労働の専門性と現実』、かがわ出版。

垣内国光 (2006) 『民営化で保育がよくなるの? 保育の民営化問題ハンドブック』、ちいさいなかま社。

垣内国光 (2007) 「プロとして保育者を処遇する 保育の質・専門性・労働条件」、垣内国光ほか『保育者の現在 専門性と労働環境』、ミネルヴァ書房。

垣内国光 (2008) 『プロの保育者してますか? 保育者の悩み・専門性・労働』、かがわ出版。

垣内国光編 (2011) 『保育に生きる人びと 調査に見る保育者の実態と専門性』、ひとなる書房。

垣内国光 (2015) 「政策課題としての保育労働研究の意義」、垣内国光ほか『日本の保育労働者』、ひとなる書房。

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 67(146)。

國田祥子ほか (2019) 「保育士の離職意思と職場環境の関係」、中国学園紀要 18。

厚生労働省 (2015) 「第 3 回保育士等確保対策検討会 参考資料 1 保育士等に関する関係資料」、URL: [https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1\\_3.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/s.1_3.pdf) (アクセス日:2021 年 12 月 30 日、以下の Web 資料も同様)。

厚生労働省 (2020a) 「保育所等関連状況取りまとめ (令和 3 年 4 月 1 日) 保育所等関連状況取りまとめ (全体版)」、URL: [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_20600.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20600.html)。

厚生労働省 (2020b) 「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書」、URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000701216.pdf>。

厚生労働省 (2020c) 「新子育て安心プラン」、URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/000707805.pdf>。

今野晴喜 (2020) 『ストライキ 2.0 ブラック企業と闘う武器』、集英社。

小林美希 (2015) 『ルボ保育崩壊』、岩波書店。

小林美希 (2018) 『ルポ保育格差』、岩波書店。

小林美希ほか (2021) 「座談会 ケアの市場化の 20 年と、崩壊する介護・保育の現場 労働の視点から福祉現場を再生する展望を描く」、『POSSE』vol.49。

逆井直紀 (2019) 「待機児童解消と規制緩和」、『住民と自治』673 号。

逆井直紀 (2021) 「子ども・子育て支援新制度の概要」、全国保育団体連絡会／保育研究所編『保育白書 2021 年版』、ひとなる書房。

杉山隆一 (2002) 「保育労働の現実と課題」、真田是監修『講座・21 世紀の社会福祉 3 社会福祉労働の専門性と現実』、かもがわ出版。

実方伸子 (2021a) 「国民の権利と保育運動 市町村の保育実施責任と保育を受ける権利」、全国保育団体連絡会／保育研究所編『保育白書 2021 年版』、ひとなる書房。

実方伸子 (2021b) 「保育所の待機児童問題」、全国保育団体連絡会／保育研究所編『保育白書 2021 年版』、ひとなる書房。

全国私立保育園連盟 (1961) 『保育所の現況』。

全国保育士養成協議会 (2009) 「『指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査』報告書Ⅰ 調査結果の概要」、保育士養成資料集 50。

傳馬淳一郎ほか (2014) 「保育者の早期離職に至るプロセス」、地域と住民：道北地域研究所年報 32。

友野優里ほか (2021) 「保育職からの離職と在職継続に何が関わっているのか」、中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要 53。

中山徹 (2019) 「政府・自治体が進める保育制度『改革』の全体像と対抗軸」、『住民と自治』673 号。

濱名潔ほか (2019) 「新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題」、幼年教育研究年報 41。

原田康子 (1995) 「保育者養成短期大学における、卒業生の就職動向と退職の要因 (その 2) 保育職を退職した者の退職理由と結婚退職の慣例の有無」、日本保育学会大会研究論文集 48。

福留光子 (2007) 「保育士会のあゆみに見る保育者のすがた 私たちがめざしてきた専門職としての保育者」、垣内国光ほか『保育者の現在 専門性と労働環境』、ミネルヴァ書房。

増淵千保美ほか (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」、児やらい 16。

増淵千保美 (2020) 「『育てる』という視点から見た早期離職予防の課題 職場環境の改善に関する 5 つの要素と若手保育者の育成」児やらい 17。

三浦かおり (2021a) 「保育士の労働運動の現場から 社会的に闘って福祉をビジネスから取り戻す」、『POSSE』vol.48。

三浦かおり (2021b) 「保育園の需要ピークで『突然閉園』の危機 労働運動はどう立ち向かうか」、『POSSE』vol.49。

三家本里美 (2019) 「保育現場における虐待と保育士の離職 保育のあり方や質を求めて」、『季刊 福祉労働』第 164 号。

三家本里美 (2021) 「資本主義社会におけるケアの破壊と『安全』を重視する主体への着目」、『POSSE』vol.49。

文部科学省 (2018) 「学校教員統計調査 平成 28 年度 (確定値) 調査結果の概要 調査結果の概要」、  
URL : [https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/afieldfile/2018/03/28/1395303\\_03.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2018/03/28/1395303_03.pdf)。

義基祐正 (2015) 「戦前の保育労働者状態と社会的地位」、垣内国光ほか『日本の保育労働者』、ひとなる書房。

## 謝 辞

本研究は日本学術振興会科学研費助成事業基盤研究 (C) (課題番号：21K02350) の助成を受けたものです。

インタビューに応じて下さり、調査研究へご協力下さった A2 さんに、厚く御礼申し上げます。貴重な経験を語っていただいて、調査研究の進展のためのヒントを与えて下さいました。A2 さんの歩みに、敬意を感じております。

また、本調査にご協力いただきました E2 さんにも、感謝の意を表させて下さい。本当にありがとうございました。