



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	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」
Author(s)	市原, 純
Citation	子ども発達臨床研究, 15, 67-80
Issue Date	2021-03-25
DOI	https://doi.org/10.14943/rcccd.15.67
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/80835
Type	departmental bulletin paper
File Information	080-1882-1707-15.pdf



資料論文

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」

市原 純¹

Jun ICHIHARA

1 問題関心・研究の背景

市原 (2016) は、若者たちへの継続的なインタビュー調査の結果から、保育職志望を断念していく過程と、そこへ影響を与えた各要素について分析している。市原 (2016) では、保育者養成校の進学断念や中途退学、保育職への就職活動の失敗、保育職就労開始前の妊娠による就労断念といったケースを取り扱っている。保育職志望の若者の「学校から仕事へ」の移行過程を考える上では、いずれも重要なケースだったが、市原 (2016) では保育職就労後の若者たちの経験を、取り扱うことができていない。本稿では、移行過程の只中にいる若者たちが保育職就労後に会う経験として存在する、「新卒保育者の早期離職」^{注1)}に着目し、保育学・保育者養成分野での先行研究を調べてみたい。

新卒保育者の早期離職研究は 2007 年に開始され、その数を増やしてきた。全国保育士養成協議会 (2009) が、先行研究における唯一の全国的な量的調査である。その結果によると、保育者養成校を卒業して保育現場へ就職した若者は、二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た。全国保育士養成協議会 (2009) 以降に実施された量的研究は、特定の保育者養成校の卒業生調査か、特定の地域調査ではあるが、いずれの調査でも、新卒後二年以内に離職する者の割合は 20% 前後であるとい

う結果が出ている (岡本ほか (2010)、遠藤ほか (2012)、上田ほか (2015)、横山ほか (2016)、日野ほか (2018))。なお、早期離職ケースについては、1 年未満での離職が多く、看過できない割合だと指摘する調査研究もある (全国保育士養成協議会 (2009)、横山ほか (2016))。以上は離職者本人に対する質問紙調査の結果であるが、先行研究では保育現場側への早期離職に関する量的調査も行われている (加藤ほか (2011)、森本ほか (2013)、木曾 (2020))。近年の地域調査では、8 割以上の保育現場において、過去三年間に在籍 3 年未満の離職者が発生しているという結果も出ており、早期離職は、どの保育現場にも共通する課題であるとの指摘がなされている (木曾 (2020))。

早期離職の要因については、離職者本人への質問紙調査と、保育現場側への調査とで、結果が異なる点に特徴がある。離職者本人への調査は、どの調査においても「職場の人間関係の問題」を離職要因に挙げる回答が多くを占める。その他、「心身の不調」「園の方針との不一致」「仕事量の多さ」「労働条件 (休暇が少ない)」「やりがいを感じられない」なども挙げられる (岡本ほか (2010)、遠藤ほか (2012)、森本ほか (2013)、上田ほか (2015)、横山ほか (2016))。一方、離職要因に関する保育現場側への質問紙調査では、離職者の「人間関係力・コミュニケーション力不足」のほか、「精神的弱さ・未熟さ」「仕事への適性のなさ」「転職」「結婚」などが離職要因として挙げられている

¹ 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

(加藤ほか (2011)、森本ほか (2013)、木曾 (2020))。そして、離職者本人へのインタビュー調査の結果からは、離職要因は複合的であり、複数の要素が絡み合いながら離職に至るプロセスを辿っていく、と指摘されている (傳馬ほか (2014)、内田ほか (2016))。

保育者の早期離職に関する先行研究については、木曾 (2018) と濱名ほか (2019) で、体系的にレビューされている。木曾 (2018) は、先行研究が明らかにしているものを「実態」、「要因」、「防止策」に分け、整理して紹介している。木曾 (2018) は結論として、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ことを、今後の研究課題として挙げている。濱名ほか (2019) では、早期離職のみならず、新任保育者が就労継続中に会う困難や、新任保育者の育成に関する先行研究もセットにしてレビューを行なっている。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。

木曾 (2018) と濱名ほか (2019) は、新卒保育者の早期離職研究史を網羅的にレビューする論文だったが、近年になって玉木 (2018a)、玉木 (2018b)、玉木 (2020a)、玉木 (2020b)、玉木 (2020c)、玉木 (2020d) が登場している (以上6本の研究を、以下では「玉木の研究」と表記する)。玉木の研究は、保育職就労経験のある若者9名に対するインタビュー調査を行って、その結果を分析した研究であり、そこで見出された知見や、若者たちの語りを分析する中で形作られた研究姿勢が、過去の先行研究とは異なる特徴を持っていた。玉木の研究は木曾 (2018) と濱名ほか (2019) のレビュー対象から外れており、また、玉木の研究はそもそも、保育職志望の若者に対するキャリア教育の分野で

取り組まれた研究である。ただし、玉木 (2020b)、玉木 (2020c)、玉木 (2020d) では、新卒保育者で早期離職を経験した若者たち3名がインタビューされており、玉木の研究を早期離職研究の中に位置づけることは可能である。本稿では玉木の研究が提示する知見に注目し、これまでの新卒保育者の早期離職研究の先行研究 (以下、「研究史」と表記した場合、新卒保育者の早期離職研究に関する先行研究のことを指す) を振り返ってみる。玉木の研究を研究史に位置付ける形で、新卒保育者の早期離職研究の現状を確認して、今後の研究課題を検討してみたい。

2 研究目的

以下の条件で選定した対象を範囲として、新卒保育者の早期離職に関する先行研究を確認する。特に玉木の研究で提示されている知見を中心にして先行研究を吟味し、今後の研究課題を検討する。

3 研究対象・方法

本稿は文献調査である。国立情報学研究所 (NII) 学術情報ナビゲータ CiNii を使用して、論文検索を行った。検索に用いたキーワードは、「早期離職 and 保育 or 幼稚園」「新任 or 新人 or 新卒 or 初任 and 保育者 or 保育士 or 幼稚園教諭 and 離職」「幼稚園 and 離職」^{注2)} である。選定キーワードは、既存のレビュー論文である木曾 (2018) と濱名ほか (2019) を参照した。最終検索日は2020年12月30日である。重複された論文を一つとし、学術論文に該当しない雑誌記事や学会発表抄録、保育に関連しない内容のものを除外した。抽出された論文の内容を確認・検討し、当該論文内の引用文献や、執筆者の他の論文等も適宜精査した。

最終的に「研究史」として対象にした論文数は、63本となった。対象論文の一覧を表1に記載した。検討を進めたところ、離職者本人インタビュー調査に注目する必要性が生じたため、「対象」^{注3)} と「方法」^{注4)} の欄を設けている。

表1 新卒保育者の早期離職研究一覧

No.	著者名	年	数	論文題名	対象	種類	離質
1	川俣美砂子	2007	1	幼稚園教諭のライフコースとその問題 仕事に関する意識・行動の様相を中心に	継	量	0
2	川俣美砂子	2008	1	幼稚園教諭のライフコースとその問題 幼稚園教諭と保育者養成校学生の性別役割意識について	学、継	量	0
3	正司 顯好	2010		『教育実習期間の評価と幼稚園教諭としての将来性』についての一考察	管	質	0
4	岡本和恵ほか	2010	3	本学卒業生の幼稚園・保育所等における早期離職の現状と課題	離、継	量、質	1
5	川俣美砂子	2010		幼稚園教諭のライフコースに見る離職と継続の理由	離、継	質	1
6	岡本和恵ほか	2011		保育の質を高める保育者養成校の役割	管	質	0
7	加藤光良ほか	2011	2	新卒保育者の早期離職問題に関する研究(1)	管	量	0
8	遠藤知里ほか	2012	1	新卒保育者の早期離職問題に関する研究(2)	管、離	量	0
9	小川千晴	2013		幼稚園・児童福祉施設における早期離職	継	質	0
10	森本美佐ほか	2013	3	新人保育者の早期離職に関する実態調査	管、離	量、質	1
11	竹石聖子	2013		若手保育者の職場への定着の要因	管	量	0
12	傳馬淳一郎ほか	2014		保育者の早期離職に至るプロセス	離	質	1
13	伊藤恵里子	2014		新任保育者の早期離職に関わる要因	離	質	1
14	宮崎静香	2014	4	新人保育士が保護者に対処する過程で求められる職場体制の在り方	継	質	0
15	安永龍子ほか	2014		保育士・介護福祉士資格を取得した専攻科修了生の職業継続の調査報告	継、離	量	0
16	小川千晴	2015		新任保育者の早期離職の要因	継	量	0
17	佐伯知子	2015		長期的インターンシップ実習における継続性／非継続性の要因に関する研究	学	量	0
18	濱名陽子	2015	4	保育者の早期離職に関する考察	-	文	0
19	上田厚作ほか	2015		新任保育者の早期離職を防ぐために保育者養成校に求められる就職支援活動	管、継、離	量	0
20	義永睦子ほか	2016		新卒保育者の離職希望と職業性ストレス・職場のサポート	継	量	0
21	川村高弘	2016		保育者の意欲向上や苦手意識の克服に影響を及ぼす要因について	継	量	0
22	永瀧美香子	2016		保育者養成校における人間関係力の育成	学、継、離	質	1
23	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	離	質	1
24	横山博之ほか	2016	8	保育者の早期離職における課題	離	文、質、量	1
25	松浦美晴ほか	2016		潜在保育士問題解消に向けたリアリティショック研究の可能性の考察	-	文	0
26	野田美樹ほか	2016		新任保育者が職場を「辞めたい」と思うプロセス	継、離	質	1
27	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	学	質	0
28	野田美樹ほか	2017		しなやかな保育者になるために 現場との相互理解の形成に向けて	継、管	質、量	0
29	渡部努ほか	2017		しなやかな保育者になるために 新任保育者のレジリエンスと仕事との関係性	管、継	量、質	0
30	松尾由美	2017		保育士の早期離職を防ぐためのキャリア教育	-	他	0
31	野田美樹ほか	2017		しなやかな保育者になるために 現場との相互理解の形成に向けて	継、管	質、量	0
32	千葉直紀	2017	7	保育者の早期離職を抑制する要素の抽出	継	質	0
33	中島美那子ほか	2017		保育者の早期離職の要因に関する探索的研究	継、離	質	1
34	山脇真弓	2017		職場の人間関係が幼稚園教諭の就労意欲に及ぼす影響	継	量	0
35	庭野見子	2017		保育者に求められるコミュニケーション能力に関する研究	継	質	0
36	庭野見子	2018		新任保育士の離職意向に影響を与える要因の検討	継	量	0
37	日野さくらほか	2018		保育者養成校における就職支援についての一考察	継、離	量	0
38	木曾陽子	2018		保育者の早期離職に関する研究の動向	-	文	0
39	福島豪	2018		保育業界への Realistic Job Preview の導入可能性の検討	学、継、離	質	1
40	千葉直紀	2018	9	保育者の早期離職を抑制する要素の抽出(2)	継	量	0
41	高野亜紀子ほか	2018		保育者養成課程におけるキャリア教育の課題	継、離	量	0
42	川俣美砂子	2018		幼稚園教諭の離職と継続の理由を探索	継	量	0
43	玉木博章	2018		指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(1)	継	質	0
44	玉木博章	2018		指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(2)	継	質	0
45	小原敏郎ほか	2019		新卒保育者のリアリティ・ショックの実態と社会的スキルおよびコーピングとの関連	継	量	0
46	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	-	文	0
47	黒田宣代	2019		幼稚園教諭・保育士養成の現状と課題	学、継、離	量、質	1
48	加藤由美ほか	2019		大学生の人間関係力育成に関する研究の動向と保育者養成教育への活用に向けて	-	文	0
49	堀千代ほか	2019	9	保育者養成段階におけるキャリア形成支援	管、学	量	0
50	増淵千保美ほか	2019		保育における職場環境に関する研究	管、継	量	0
51	松浦美晴ほか	2019		新人保育士のリアリティショックを引き起こす予想と現実のギャップの抽出	継	質	0
52	庭野見子	2019		保育園の組織風土に関する研究(1)	継	量	0
53	福島豪	2019		保育職のやりがい・挫けについての一考察	継、離	質	1
54	高木友子	2020		湖北短期大学保育学科卒業生の就職先における状況と評価	管	量	0
55	太田美鈴	2020		市町村における新任保育士研修の現状と課題	管	量	0
56	庭野見子	2020		保育従事者の離職意向を規定する要因	継	量	0
57	木曾陽子ほか	2020		保育士の早期離職と離職防止の取り組みの実態	管	量	0
58	砂原雅夫ほか	2020		職業人における心と体の健康が情報取得と情報表出に与える影響	継	量	0
59	久留島太郎	2020	10	保育者が保育を面白がるようになるプロセスの検討(1)	継	質	0
60	玉木博章	2020		指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(3)	継	質	0
61	玉木博章	2020		指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(4)	継、離	質	1
62	玉木博章	2020		指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(5)	離	質	1
63	玉木博章	2020		指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(6)	離	質	1

離職者本人インタビュー調査を実施した研究数＝ 16

(出所：著者作成)

4 考察・結果

4-1 「離職率の改善」という研究目的と保育政策

4-1-1 「離職率の改善」という目的

玉木は、既存のキャリア教育研究が、「離職率の改善」に目的を収斂させてしまっている点を批判する（玉木（2018b））。なぜなら、「離職率の改善」に目的が収斂することによって、既存のキャリア教育研究が、「昨今問題視される職場環境の改善等」の視点のみならず、「保育者自身の人生設計やジェンダー意識が関連した視点」までも欠落してしまっているからである。新卒保育者の早期離職研究史を確認してみても、多くの研究が「離職率の改善」を目的としていた^{注5)}。

そして玉木は、玉木（2020a）、玉木（2020b）で実施した若者へのインタビュー調査の結果から、離職率を改善するために必要なのは「保育者の給与を挙げること」や正規保育者と非正規保育者の「同一賃金同一労働かつ同一責任を実現すること」であると主張する（玉木（2020b）、p.89）。そして、別の先行研究の知見を引き、保育現場での人手不足と給与の低さに相関があり、保育の民営化が保育現場の労働環境を劣悪なものにしている点を挙げて、以下のように主張している。

（保育現場での人手不足や給与の低さ、民営化による労働環境の悪化といった、）「その点を糾弾することなく、勤労観や道徳によって保育者を働かせ続けようとするための洗脳を教育として行い続けることは、真つ当な養成者のすべきことではないだろう。養成者は、自らが批判する暴利を貪って労働者を食いものにするブラック企業の手先に、自らも成り下がっている恐れがあることを自戒する必要がある。（中略）保育者個人の意識改革や労働システムの改革の範囲の外側に目を向ける必要がある。つまり、これまでの研究は保育者の問題を保育者のみに還元するような結論を導き出していたのではないか（中略）なぜ環境側の要因を求めないのだろうか。賃金が上がり、職員が増え、ゆと

りのある保育が可能になれば離職率は改善する見込みも生まれ、潜在保育者の復帰意欲も上がるのではないだろうか」（玉木（2020b）、p.90-91）」

つまり玉木は、「離職率の改善」を目的とするならば、本来は劣悪な労働環境を改善する保育政策上の一手が必要であり、にも関わらず既存の保育者養成教育やキャリア教育が、早期離職を政策の問題ではなく保育職志望の若者個人の問題として扱い、「離職率の改善」の責任を押しつけている、と批判しているである。新卒保育者の早期離職研究史を確認しても、保育政策と早期離職との関連性に言及するものは散見されたが、保育政策の内容を吟味した上で、早期離職との関連性を検討した研究は存在しなかった^{注6)}。

4-1-2 保育政策の動向

そもそも、新卒保育者の早期離職研究では、なぜ研究目的が「離職率の改善」に収斂してしまうのだろうか。研究史を吟味すると、「離職率の改善」を目的とする研究の多くは、「2000年代以降の保育政策の動向」から研究目的を立ち上げている傾向が見られた。以下では、保育政策の内容の検討が不十分な段階ではあるが、仮説提示という形で、保育政策の動向と早期離職との関連性について考察してみたい。

「2000年代以降の保育政策の動向」とは、以下の通りである（以下、中山（2019）を参照した）。2000年代以降、待機児童が社会問題化し、日本社会では少子高齢化の進行が止まらず、将来の労働力不足が深刻な事態となって、女性の働き手の増加が強く求められるようになった。待機児童対策のため、保育施設の増設が図られたが、保育士不足が障壁となり、保育士を確保しようとする保育政策上でのインセンティブが生まれた。出発点としては、労働力不足と経済衰退を食い止めることから2000年代以降の保育政策は立案されており、経済効率上の理由から、公的支出を最大限に押さえ、民営化や保育者の資格要件緩和等を進めて、低コストで保育ニーズを充足させようとする

政策手法が用いられた。

「2000年代以降の保育政策の動向」とは以上の通りであるが、以下では、早期離職と保育政策との関連性についての、仮説的な見解を述べたい。厚生労働省が2013年から打ち出した一連の保育者の離職防止政策（2013年の「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」、2015年「保育士確保プラン」、2016年の「切れ目ない保育のための対策」、2019年の「保育士確保集中取組キャンペーン」）は、保育者の賃金アップには手を付けたものの、安定的な処遇で働く保育者の増員や、各保育現場での配置基準の充実、といった、よりコストのかかる手段には着手していない。そして、民営化・資格要件緩和による保育ニーズの充足という保育政策は、継続的に推進され続けてきた。保育の民営化や資格要件の緩和は、保育者の雇用の流動化・不安定化を促し、保育現場における正規雇用保育者の多忙化や過重責任と高ストレス、ひいては正規・非正規での保育者間の分断を招く恐れがあり、保育現場内での同僚間の人間関係の緊張度を高め、それが離職と関連している可能性がある^{注7)}。低コストで保育ニーズを満たそうとする保育政策の動向と、低コストで早期離職の問題に始末をつけようとする離職防止政策の間には関連性があり、「離職率の改善」がなされないそもそもの責任は、低コストで始末をつけようとしている政策側にあることを、仮説として提示したい。

4-1-3 並走する研究史

研究史を振り返ると、新卒保育者の早期離職の研究本数は、2007年以降に徐々に増加して、2016年には一年間に7本の論文が発表されている（木曾（2018））。表1で見る通り、2020年12月30日現在までの推移を確認しても、傾向は変わっておらず、研究本数が高止まりの状況にある。研究本数の増加傾向は、厚生労働省が保育者の離職防止政策を打ち出すタイミングと同じである。

また、それぞれの研究論文の研究上の背景や目的に至る着想の記述を読む限り、待機児童対策から保育士不足の問題を挙げ、そして保育士確保のた

めに早期離職研究を行う、という理路を取っているものがほとんどであり^{注8)}、先行研究の多くが「2000年代以降の保育政策の動向」に応じて研究目的を立ち上げてきた可能性を指摘できる。

しかし「離職率の改善」を研究目的とするのであれば、保育政策の動向に問題があった可能性を検討すべきであろう。研究史でも、横山ほか（2016）や増淵ほか（2019）の結果を参照すると、早期離職を防ぐためには新卒保育者を教え支える中堅保育者たちのゆとりや余裕こそが保育現場に必要であり、つまり「離職率の改善」のためには、安定した雇用の保育者の数を増やし、個々の保育現場にゆとりを持たせることが効果的であると考えられる。しかし、安定的な処遇で働く保育者の増員といった、コストがかかる手段には政策上で着手せず、低コストで保育ニーズを満たそうとする保育政策側の意図と要請に応じてしまって、先行研究の多くは、政策側の責任を不問に付したまま、保育職志望の若者や保育者養成校、保育現場へと、離職率改善の責任を背負わせてしまっている。

玉木（2020c）は、児美川（2007）の知見を引き、若者へのみ適応を迫る現状に課題があり、そもそも若者の雇用に関する事態の困難さは、企業の採用方針の変化と政府の雇用政策（＝労働力の流動化）によってもたらされているため、以上の構造的要因への対処が事態打開の第一歩であるとして、正規・非正規問わず働いている若者たちが背負われている過酷な労働条件の改善が必要であると主張している。児美川（2007）は、社会矛盾を教育で始末をつける構図に陥ると、「学校から仕事へ」の移行の困難の原因を若者に押しつけ、彼らが甘えているから、職業観が未熟だから、といった問題認識の転倒を誘発する危険性を指摘しており、玉木（2020c）は以上の児美川の知見が保育分野にも応用できて、保育職志望の若者の就労後の困難に対しては、むしろ社会構造や労働環境側に变革を求めるべきである、と主張している（p.94）。ここでは特に、社会構造に影響を与えている保育政策の責任に注目したい。

後述するように、若者側か保育現場側かで早期

離職問題の要因を互いに押しつけ合って対立し合う構図自体を問題視し、その上で成果を上げようと試みる研究も、研究史には存在していた。しかしここで指摘したいのは、若者・養成校・保育現場が互いに叩き合う構図に意識的な早期離職研究でさえも、根底にあるはずの保育政策上の責任に、十分注目せず、それを検証しようとする姿勢もなかった点である。

4-2 対立構図と若者の経験

4-2-1 早期離職は「悪」か

玉木 (2020a)、玉木 (2020b)、玉木 (2020c) では、以下のような主張がなされている。既存の保育職志望の若者へのキャリア教育は、早期離職を「悪」として、「石の上にも三年という悪しき勤労観」を前提に取り組まれている (玉木 (2020c)、p103)。それが、保育現場における過重労働を温存・連鎖・維持強化させている。劣悪な職場に適應する努力をせず積極的に辞める若者たちの行動こそが、「劣悪な保育所を消滅へと追い込み、労働者にとって働きやすい保育所に改善させていく」のであるが、「誤ったキャリア教育によって植え付けられた悪しき勤労観」は、劣悪な労働環境の「保育所を延命させてしま」う。したがってキャリア教育としても、若者たちが劣悪な労働環境で働いて被害に遭うことを防ぎ、「次の犠牲者が出ることを防ぐ努力をすべき」である (玉木 (2020b)、p.89-90)。玉木は、「保育現場の劣悪さは深刻なので、最初の数年は職場が合わないと思えば職場を変えて良いし、必死に適應することもないのだと学生に伝え、逃げ道を用意することを求めていくべき」であり、「最初の1年をトライアルワークのような気持ちで始め、リアリティショックに対応していけるマインドを兼ね備えられるキャリア教育も望まれる」と主張している (玉木 (2020b)、p89)。

玉木 (2020a)、玉木 (2020b)、玉木 (2020c)、玉木 (2020d) では、インタビューである若者たちが保育現場で休職ないしは離転職する決断をしたことに対して、いずれも肯定的な解釈を下し

ている。そして、以下のように結論付けている。保育職志望の若者たちが多様な背景や価値観を持って生きており、そんな若者たちのQOLのことを第一に考えるならば、むしろ保育者養成教育では早期離職も「悪」などではなく「是」であると教えるべきである。「保育者としての初期は、就活も含めて自らのアンカーが活かせる場所を探すために、積極的な転職やトライアル雇用のような形態を推奨するべきであり、若者たちの固有で多様な背景や価値観に合わせた、多様なキャリアアンカーの模索に資するような教育内容、すなわち「キャリアラダーを形成できる場所を見つけるためのアダプタビリティ」、それも「適應という受動的意味ではなく、自分にとって望ましい場所を模索する融通と柔軟という能動性を含意したアダプタビリティ」を意識した教育内容を検討すべきである (玉木 (2020c)、p.103)。

早期離職を「悪」ではなく、「是」だとする立場は、新卒保育者の早期離職研究史を検討しても、玉木の研究以外にはほとんど存在していない。研究史を確認すると、「離職率の改善」という目的に加え、「新人育成」という目的で、早期離職研究を行うものが多数存在する。「新人育成」を目的とするならば、離転職した先での保育現場において、保育職として成長していく可能性も十分にあり得るはずであり、全ての早期離職が「悪」だとみなすことはできない。にも関わらず、玉木の研究以外の先行研究の多くは、早期離職を単に防止すべきものとして扱っていた。

4-2-2 若者責任論の登場と現状

研究史を見直してみると、最初の研究である川俣の研究 (川俣 (2007)、川俣 (2008)、川俣 (2010)、川俣 (2018)) では、保育職志望の若者や保育者養成校、保育現場に対して、早期離職を防止するための提言をそれぞれに行なっていた (川俣 (2010)、p26-28)。各論併記であり、研究史の始まりの時点で、必要な論点を網羅的にカバーしていたのが川俣の研究だった。

しかし岡本ほか (2010) を皮切りに、正司 (2010)、

加藤ほか (2011)、岡本ほか (2011) といった研究が、早期離職の要因を若者側の責任に回収する論調 (= 若者責任論) と、若者たちのコミュニケーション能力や社会人基礎力といった「ハイパーメリトクラシー」(本田 2011) の育成で問題解決しようとする方向性での研究成果を発表し、そこから早期離職を若者個人の能力の問題に矮小化する研究史上での流れが生じている。

しかしその後の研究史では、遠藤ほか (2012) が早期離職の要因に関する離職者側と保育現場側との「認識の齟齬」を指摘し、対立構図の存在を明らかにした。そして、以上の対立構図の存在を前提にした上で、竹石 (2013) は、若者責任論やハイパーメリトクラシー育成路線の限界や陥穽を、具体的に指摘している。

研究史上、竹石 (2013) はその後の研究の方向性を見定める上で、重要な意味を持つものだった。しかし、竹石 (2013) が批判点を指摘したにも関わらず、その後も若者責任論・ハイパーメリトクラシーの育成路線での研究は生み出され続けている。例えば、「豊かな人間性」(野田ほか 2017)、「人間関係力」「コミュニケーション能力」(永淵 2016、千葉 2017、加藤ほか 2019、小原ほか 2019)、「社会人基礎力」(濱名 2015、堀ほか 2019)、「メンタルヘルス能力」(森本ほか (2013))、「キャリアプランニング能力」(松尾 2017、高野ほか 2018、黒田 2019) といった個人的な資質・能力の育成で早期離職問題を解決しようと結論づける研究が、近年に至るまで多数輩出されている。

一方、竹石 (2013) の知見を引く継ぐ研究としては、保育現場の労働環境や職場体制の実態解明とその改善を目的とした、以下の一連の研究が位置づけられる。宮崎 (2014)、庭野の研究 (庭野 (2016)、庭野 (2017)、庭野 (2018)、庭野 (2019)、庭野 (2020))、中島ほか (2017)、横山ほか (2016) と増淵ほか (2019)、木曾の研究 (木曾 (2018)、木曾 (2020)) である。対立構図に直接言及したものとしては、中島ほか (2017) が結論部分で「もはや保育者の早期離職問題の解決は、保育者あるいは園個人に依るものではない」と述べ (p.136)、

木曾 (2018) は結論部分で、より直接的に、「早期離職の要因が新卒保育者の側にあるか現場側にあるかという視点での議論ではなく、どちらにしても職場の人間関係により離職が起きている現実を直視し、いかにして職場の中で働き続けられる体制を整えていくかに注力しなければならない」(p.20) と述べている。

4-2-3 若者の経験に寄り添う研究

以上の研究史の流れを踏まえ、あらためて玉木の研究を確認すると、玉木の研究は研究史上始めて、保育現場側ではなく若者側の経験に寄り添う早期離職研究の重要性を位置づけたものである。竹石 (2013) の流れを汲む一連の研究が、対立構図を理解しつつも若者側の立場に立った研究アプローチの可能性を十分吟味せず、保育現場側の実態解明や新人育成方法・早期離職防止策の考察へと向かってしまったのに比較して、玉木の研究はそれまでの研究史で不十分だった、若者の経験から実態解明していくアプローチに挑戦するものであった。

さらに玉木は、「変わるべきは学生ではなく養成機関や職場側だろう。劣悪な労働環境に対して社会的な異議申し立てをすることなく」、「学生の勤労観や道徳性の不足などと誤認して」、「現状に適応を迫り続け、働くべき保育者や働きたい保育者を追い込」んではならないと主張しており (玉木 (2020b)、p.92)、保育職志望の若者たちの就労後の困難についても、社会構造や労働環境の側に変革を求め、保育者養成校の学生たちの側を肯定していくことの必要性を述べている (玉木 (2020c)、p.94)。玉木が保育者養成教育を担う責任に応答した結果として、若者側の立場に立った研究アプローチに迫り着いている点にも注目したい。

研究史でも、早期離職問題に対して保育者養成教育にできることを模索し、挑戦した調査研究は、いくつも存在している。例えば、養成校教育での長期インターンシップを効果検証する佐伯 (2015) や、養成校と保育現場との「のりしろ」に注目して考察し、具体的な提言を行った横山ほか (2016) などは、養成校でできることを最大限に見出そう

と試みる研究であった。ただし、それらの研究も、研究の目的が「離職率の改善」「新人育成」という方向に収斂してしまっている、という玉木の批判は当てはまる。玉木以外の先行研究はいずれも、視座が保育職という「仕事」の世界に閉じていることによって、結果的に早期離職を経験した若者たちの多様な生活世界が明らかにならず、「早期離職という経験」の複雑さを捉えることができていなかった。

一方で玉木の研究では、「保育者自身の人生設計やジェンダー意識が関連した視点」（玉木（2018b）、すなわち恋愛や結婚、出産等といった「仕事」以外の若者たちの生活世界にまで視野を広げ、その視野でもってインタビュー調査を行い、「早期離職という経験」を捉えている。若者たちの経験そのものに寄り添う研究アプローチから導き出されたのが、保育者養成教育、そして保育現場に存在している「仕事重視系・やりがい搾取系・屈強系の論理・現状」批判であった。

玉木の研究がそれまでの研究史では見られなかった新たな視点を獲得できた理由は、離職者本人へのインタビュー調査から、若者たちの生活世界全般を見据えた形で「早期離職という経験」を読み解いたからであろう。以下では、「仕事重視系・やりがい搾取系・屈強系の論理・現状」批判という視点を中心に、研究史に存在している他の離職者本人へのインタビュー調査研究等の結果も交えながら、玉木の研究が提示している知見を検討していく。

4-3 移行過程研究とやりがい搾取・排除

4-3-1 移行過程の一時点

表1の通り、新卒保育者として早期離職経験のある若者本人にインタビュー調査を実施した研究は、16本ある。研究史を振り返ると、若者の個別の早期離職ケースを取り上げ、その分析を行った離職者本人インタビュー調査としては、玉木の研究以外には、伊藤（2014）、傳馬ほか（2014）、内田ほか（2016）、横山ほか（2016）を挙げることができる。以上4本の研究は、玉木の研究と同様の問題意識、すなわち若者固有の「早期離職と

いう経験」を解明しようとする姿勢があったと解釈し得る。これ以外の研究は、離職者インタビュー調査を行なっているにもかかわらず個別ケースの分析が全くない、もしくは僅かしか分析が行なわれていない。中でも岡本ほか（2010）と永渕（2016）は、早期離職を若者個人の資質の問題や能力不足に起因すると結論づけるために、離職者本人インタビュー調査の結果を恣意的に切り取って用いている。それらと比較すれば、伊藤（2014）、傳馬ほか（2014）、内田ほか（2016）、横山ほか（2016）は、玉木の研究の姿勢に近接している。

ただし、ここまで見てきた通り、目的が「離職率の改善」と「新人育成」に限定されてしまっている点が、玉木の研究以外の離職者本人インタビュー調査研究全てに当てはまっている。伊藤（2014）、傳馬ほか（2014）、横山ほか（2016）は、保育職という「仕事」の視点に限定して「早期離職という経験」を一面的に切り取っており、結局は考察が離職防止策や新人育成の方策の検討へと向かってしまう。内田ほか（2016）も調査結果を切り取る視座は同様であって、考察は哲学的なもので終わってしまう（玉木（2020c）、p.89-90）。

さらに、玉木の研究は、若者たちが離職を繰り返すジグザグな「学校から仕事へ」の移行過程を辿ることを前提に、「早期離職という経験」にアプローチしている点にも、他の先行研究と異なる特徴がある。

例えば玉木（2020a）では、インタビューの若者（Eさん）の休職を、「長いキャリアを鑑みた場合には、彼女にとってこの休職は後退ではなく、前進であり、「アクシデントではあるものの、搾取から逃れて主体的にキャリアを形成しよう」と試みている結果であり、むしろ喜ばしいこと」であると捉える（玉木（2020a）、p.80）。もしくは、玉木（2020c）が紹介する若者（Hさん）のケースは、Hさんは保育者としてのキャリアアンカーを明確に見出しつつあったが、現在のHさんは保育職そのものから離れる決断を下しつつあり、玉木はこの離職意向を、Hさんがライフキャリアを総合的に鑑みた上での判断であって、「勤労観

が欠如しているであるとか、離職は悪だなどと外野が否定することではない」と主張し (p.103)、Hさんの移行過程上での試行錯誤を尊重する見解を述べている。玉木 (2020d) で紹介されている若者 (Iさん) の離職ケースも、転職後のIさんが能力を発揮して就労を続けている以上、離職は妥当な選択であったと玉木は解釈する (p.115)。

玉木の研究では、若者たちが今、現代における複雑な「学校から仕事へ」の移行過程の只中を生きていることに注目しており、移行過程の一時点として「早期離職という経験」を捉えて読み解いているからこそ、休職や離職といった若者たちの判断や行動を「是」として尊重する研究上の視座を獲得するに至ったと思われる。例えば玉木の研究の視点をを用いて、傳馬ほか (2014) の離職者本人インタビュー調査の結果を読み解き直すと、若者の承認欲求の問題における、移行過程上での葛藤と格闘の一時点として、傳馬ほか (2014) で紹介されている「早期離職という経験」を捉えることができる。

4-3-2 やりがい搾取と離職

それでは、玉木の研究が展開している、保育者養成教育と保育現場の「仕事重視系・やりがい搾取系・屈強系の論理・現状」分析とその批判を確認する。

玉木 (2020b) では、保育者養成校の指導者たちが保育現場で優秀だった元保育者である場合が多く、養成校教育が「屈強で意識の高い保育者の論理」に支配されている可能性を指摘している (玉木 2020b, p.91-92)。そして、保育者養成教育が保育現場における「屈強で意識の高い保育者の論理」を当然視し、結果的に後押ししてしまうのが、「宗教的にやりがい搾取されている保育者しか続けていけない」 (玉木 2020b, p.89) 保育現場であり、劣悪な労働環境で「残存した屈強な人を基準にして新人を指導」したり、屈強な保育者たちが「頑張って適応した環境に馴染めない新人を未熟だと嘲笑」したり、「指導にかこつけたイジメの横行」を呼び起こして、「悪しき淘汰」が発生し再び労働環境の劣悪さが再生産される、と玉

木は主張している (玉木 2020b, p.89)。

実際、玉木 (2020a)、玉木 (2020c)、玉木 (2020d) で紹介されている三人の若者 (Eさん、Hさん、Iさん) は、「過重労働によって搾取」 (2020c, p.103) され、精神疾患を患って休職ないしは離職をしている。特にHさんは、保育に対する意欲もあるが、「早期離職という経験」の中で患った心身の不調によって、現在のHさんは保育職から離れることも検討しており、保育職志望を喪失して潜在保育者となる可能性が高まっている。

一方、玉木 (2020b) で登場する二名の若者 (Fさん、Gさん) は、保育に対して「温度は低い方」 (p.87) であった。二人が新卒後に就いた保育現場は、過重責任で、残業がありかつ残業代不払いであって、人手不足にも関わらずやるが多く、無駄な仕事が多くあり、それらを経営者も改善しようとしないうちに、二人とも失望していた。特にGさんは、正規雇用保育者としての責任の重さと、その責任の重さに見合った給与が得られていないこと、そして時給換算するとパート保育者よりも低賃金であるのに、パート保育者よりも重い責任を担わされていることに不満を持ち、保育職自体から離れて転職することを検討していた。Fさんはすでに転職を果たしているが、劣悪な労働環境にも関わらず転職しないで働き続けている元同僚の先輩保育者たちのことを、「宗教なんじゃないですか」 (当時、会話の際に労働環境が話題になったときの先輩保育者たちの反応は) 「ああ、みたいな。あとは。でもおでもお、ここは幼稚園だからしょうがないね、って (笑) さようなら〜ってなります」 (p.88) と冷静に観察していた。

Fさんはすでに別の保育現場への転職を果たし、保育職就労を続けているが、Gさんは保育職自体から離れることを検討している。Gさんは、すでに保育職就労をして三年目で、就労継続できる能力があると予測されているが、Gさんは保育に対する「温度は低い方」でもあり、自らの生活も尊重し、ワークライフバランスを守ろうとする若者でもあって、そんなGさんが保育職志望を喪失し、

潜在保育者層となりつつある。

すなわち玉木の研究が明らかにしている「仕事重視系・やりがい搾取系・屈強系の論理・現状」とは、以下のことを指している。保育者養成教育と保育現場が、屈強で意識の高い保育者の論理に支配されており、宗教的にやりがい搾取されている保育者しか続けていけない保育現場を維持・温存・再生産させている。そして、新卒保育者は屈強で意識の高い先輩保育者たちに排除され、「早期離職という経験」に至っている現状がある。玉木の研究では、こうした現状と、それを後押ししている論理も含めて批判をしているのである。

研究史で他に保育職におけるやりがい搾取を取り上げたものとして、福島（2019）がある。福島（2019）は、保育現場での離職が、持ち帰り仕事の多さ、正規・非正規の間で生ずる葛藤、シフト制の機能不全によって生じており、離職を生み出す過酷な労働環境を「やりがい搾取」で乗り切っている保育者たちが保育現場には存在していて、やりがい搾取と同僚関係上でのコミュニケーション不全が、保育現場の労働環境の改善を阻んでいるのではないか、という仮説を提示した研究である。

過去の離職者本人のインタビュー調査を見ると、玉木の研究や福島（2019）の知見を裏付ける結果が出ているものもある。例えば内田ほか（2016）に登場するBさんは、平日は一日の勤務時間が最低でも13時間、その後に日案や週案の持ち帰り仕事が課されていた。土曜出勤もあり、Bさんは過労死ラインに近い過重労働を強いられていたと捉えることができる。Bさんの心身はついていけずに、遅刻をしたり持ち帰り仕事をこなしたりできずに出勤することとなったが、保育現場はBさん側に過失があるとみなして対応し、結果的にBさんが自身の責任を感じて離職している。この離職ケースの問題の根底には、持ち帰り仕事も含めた長時間労働がある。Bさんが勤務していた保育現場の先輩保育者たちが、こうした働き方を所与のものとしていることが、離職や離職に関連する困難を、新卒保育者側に問題があるものとして解釈させていることが予測される。労働時間や休憩・

休暇に関する労働基準法違反が疑われる離職ケースとしては、内田ほか（2016）の別ケースであるCさん（持ち帰り仕事として明け方まで製作物作り）の他、伊藤（2014）（Aさん：持ち帰り仕事を含む長時間労働、Bさん：土日もちり帰り仕事をして休日なし）、横山ほか（2016）（みなこさん：休憩なし、病欠不可）も当てはまると思われる。

離職者本人インタビュー調査からは、離職が発生した保育現場が、保育者不足・多忙化で高ストレスとなり、同僚間に相談できる雰囲気や時間的余裕がなかった例も散見される（伊藤（2014）、横山ほか（2016）、内田ほか（2016））。多忙化や長時間労働、持ち帰り仕事の慢性化などの労働環境を変える必要はあるが、労働環境の改善の際に障壁となっているのが、従来の仕事のやり方を変えたり、仕事量を減らしたりすることができないと認識してしまう、「宗教的にやりがい搾取されている」屈強で仕事重視の先輩保育者たちの存在（玉木 2020b）であり、保育という仕事におけるやりがい搾取と同僚間のコミュニケーション不全の問題（福島（2019））であると思われる。

そして、玉木の研究を参照すると、次のような離職ケースの仮説モデルが浮かび上がってくる。仕事重視系・やりがい搾取系・屈強系の保育者たちが過酷な労働環境の保育現場で生き残って先輩保育者となり、生活重視系・ワークライフバランス系・冷静系の新卒保育者たち（Fさん、Gさん）や、保育への意欲はあるが新卒として権力関係で下位に置かれ、入職時の高ストレスに耐えられず、心身に不調を来す新卒保育者たち（Eさん、Hさん）を排除していく、という仮説モデルである。

全ての保育現場での早期離職ケースが、上記の仮説モデルに当てはまるとは、もちろん考えられない。ただ、このモデルから生まれる「早期離職という経験」には、注目すべきであると考えられる。なぜなら、保育という仕事の特徴に、上記の仮説モデルが密接に関連しているからである。保育職は、子どもへの思いを強め、仕事におけるやりがいを求めさせる。子どもへの思いを強めることは、養成校教育の頃から始まっている。その傾向を保育

学研究も引き継ぎ、仕事におけるやりがいという一側面で「早期離職という経験」を切り取ってきたのが、これまでの研究史の状況であった。保育現場での早期離職防止と新人育成を第一目的にし、その方向での研究数ばかりを増加させてしまった。一方で、仕事のやりがいを求める保育の世界だけでは捉えきれない、若者たちの経験と生活世界はあり、多様な生活世界での要素も絡み合って、「早期離職という経験」も生じている。保育という仕事の特徴がもたらすやりがいは、玉木の研究以外の先行研究を、「早期離職という経験」の一面的な把握へと切り詰めてしまう効果を生んでしまったと考えられる。

4-3-3 「排除」と潜在保育者化・非正規化

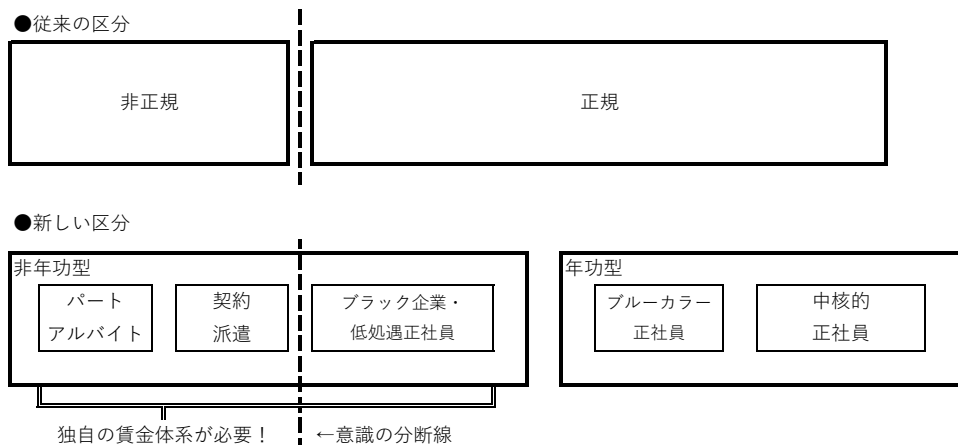
なお、仕事重視系・やりがい搾取系・屈強系の保育者たちが保育現場で生き残り、先輩保育者として新卒保育者たちを「排除」する、と述べたときの「排除」とは、離職した後で保育職志望を喪失し、潜在保育者となって保育現場から排除されるケースだけではない。他の場合の「排除」もあると予測できる。なぜなら、保育現場の正規雇用での過重労働には耐えきれないが、他に有効な進路がないため、非正規雇用での保育職就労を選ぶケースがあり得、こうしたケースもまた、「排除」と呼ぶ必要があるのではないかと考えるためであ

る。Gさんのケース（玉木（2020c））では、正規雇用と非正規雇用との責任格差が語られていた。そしてIさんのケース（玉木（2020d））では、Iさんは最初の保育現場を精神疾患の発症で早期離職した経験を有していたが、その離職後の次の進路選択に関する、Iさんの以下の語りに注目したい。

「（保育の仕事は）好きなの。保育は好きです。子どもはかわいいし。大変だけど。好きだし（中略）でも自分とか、給料とかも、休みとかも、全部ひっくるめて、（保育の仕事を）やりたいとは別に（思っていない）。現実的にこの仕事しか無理だと思って」（インタビューから「自分には？無理？」と質問されて）「そう。頭悪いから、そんなに生産的なこともできないし。パソコンも、デスクワークは絶対に、やだったから。そしたらないし。やっぱり戻るしかないなと思って」（玉木（2020d）、p.109）。

Iさんはこの後、転職先で同僚たち同士と助け合える保育現場に出会うこととなり、正規雇用保育者としての就労を続けている。しかし、Iさんの転職先がもしも過酷な労働環境の保育現場だったとしたら、Iさんは非正規雇用保育者として転職し、保育職就労を続けていく可能性もあったのではないだろうか。

今野（2020）が示す図1の通り、①年功型の安



（出所：今野（2020）p.211より引用）

図1 日本の労働市場の「分断線」

定した正規雇用層（＝「ブルーカラー正社員」＋「中核的正社員」）、②非年功型の過酷で低待遇な正規雇用層（＝「ブラック企業・低待遇正社員」）、③非年功型で、②よりもさらに低待遇な非正規雇用層（＝「パート・アルバイト」＋「契約・派遣」）という三層で労働者を捉えた場合、仕事重視系・やりがい搾取系・屈強系の先輩保育者たちは、②低賃金で過重労働する正規雇用層となるだろう。図1の「意識の分断線」が保育現場にも存在している可能性があり、新卒保育者を排除して離職に至らしめ、保育労働市場から撤退させ若者たちを潜在保育者にするパターンと、③として②よりもさらに低待遇で不安定な非正規雇用保育者として若者たちが働く道へと追いやるパターン、この両者の経路とも、ここでは「排除」と表現したい。そして、この「排除」の周辺で、「早期離職という経験」が生じているのではないだろうか。

なお、玉木の以下の主張の通り、非正規雇用保育者として生きる選択を「悪」とであると捉えて、非正規雇用への就労を一面的にネガティブな経路だと捉えることにもまた、注意が必要であろう。

「正規が善で非正規が悪であるとか、働くことが善で働かないことが悪であるという一元的尺度では保育者のキャリア形成の実情は語れない。むしろ保育現場には非正規や、いずれ離職する者を含めて多様なキャリアを形成する保育者が存在し、それぞれが自身のライフイベントを経験することが保育者としてのキャリアを高めてもいる」（玉木（2018b））。

研究姿勢として必要なのは、保育職志望の若者の存在そのものを尊重する姿勢の中で、「早期離職という経験」を把握しようと努めることであろう。若者本人の人生と選択を尊重し、まずは本人の経験を内在的に理解しようとするスタンスが、保育職志望の若者研究には必要である。このスタンスで初めて、多様な保育職志望の若者の経験を明らかにすることができる。その上で、それぞれの「早期離職という経験」を、若者たちの「学校

から仕事へ」の移行のプロセスの中で位置づけて分析し、同時に「早期離職という経験」に影響を与えた社会的な要素なども分析することが可能となるだろう。若者の経験とその存在を尊重することと、社会構造を批判的に分析することは、同時に行うことができる。「早期離職という経験」の分析は、保育労働市場と保育労働者たちの間にある「意識の分断線」の実相を暴いていく可能性を秘めている。

5 今後の課題

玉木の研究を軸に、新卒保育者の早期離職研究史を振り返ってきた。以上を踏まえ、今後の研究課題を述べる。

まず、保育政策の内容を吟味し、「早期離職という経験」との関連性の中で分析する研究の必要性を指摘したい。低コストで保育ニーズを満たそうとする保育政策の方針が、保育職志望の若者の「早期離職という経験」にどのような影響を与えているのか、保育政策の内容を吟味した上で考察する必要がある。

次に、保育職志望の若者のうち、早期離職を経験した本人へのインタビュー調査を実施して、「早期離職という経験」を語る保育職志望の若者たちの言葉を、研究上で豊かに蓄積していく必要性を指摘したい。早期離職の問題は社会構造が根深く絡んでいる。離職した本人たちに質問紙調査をしても、質問紙に書かれている項目が量的に集まるだけであり、「早期離職という経験」の複雑さは捉えきれない。「仕事」の視点だけでない「生活」の視点から明らかになる若者たちの現実も、さらには「早期離職という経験」の周辺にある、休職や転職、非正規化、潜在保育者化という現象も、まずは若者本人へのインタビュー調査を分析しなければ、捉えることができない。

過重労働で苦しむ正規雇用保育者の問題と、不安定雇用で生きる非正規雇用保育者の問題、そして様々な経験を経て保育職を離れた潜在保育者の問題は、いったいどのような関係にあるのだろうか

か。保育職志望の若者たちは、現在の保育労働市場の中を、どのように渡り歩いているのか。そもそも、現在の保育労働市場とは、いかなるものなのか。離職か就労継続か、正規か非正規か、という視点も、分断と対立を煽るためのものではなく、その構造を明らかにするための道具として必要になる。個々の保育職志望の若者たちの移行過程の一時点にある「早期離職という経験」を明らかにすることが、構造を分析する研究の出発点になると思われる。

注

- 1 本稿では「新卒保育者」を、保育者養成校を卒業し、保育士資格と幼稚園教諭免許の片方ないしは両方取得して、新卒として初めて保育現場に就労した保育者のことを指す。「保育者養成校」とは、保育士資格と幼稚園教諭免許の片方ないしは両方の取得が可能な高等教育機関のことを指している。「保育現場」とは、保育所、幼稚園、認定子ども園のいずれかを指す。そして「早期離職」とは、就労後三年以内に離職した事例のことを指す。すなわち「新卒保育者の早期離職」とは、保育者養成校を卒業して最初に就労した保育現場で、三年以内に離職したケースのことを指している。
- 2 「保育 and 離職」でキーワード検索し抽出すると、131件がヒットした。本稿での対象と重複するものもあったが、対象外で離職者本人へのインタビュー調査を行っている可能性がある論文も含まれていた。それらは本稿で検討できなかったため、今後の研究課題としたい。
- 3 「対象」とは調査対象のこと。「学」＝保育者養成校在籍中の学生。「継」＝就労継続中であり、新卒での早期離職経験がない保育者。「離」＝新卒保育者としての早期離職経験を有する者。「管」＝保育現場での管理職等。
- 4 「方法」とは調査方法のこと。「量」＝質問紙等による量的調査。「質」＝インタビュー等による質的調査。「文」＝文献調査。レビュー論文を含む。「他」＝その他。授業案提言。
- 5 もうひとつ、多くの先行研究が目的とするものに、「新人育成」がある。この点は、本稿後半で検討する。
- 6 上田ほか（2015）が研究上の結論部分で、日本の乳幼児教育予算がOECD加盟国中最下位水準である点を指摘し、離職の問題を考える上で予算の観点を除外することはできず、離職率改善には保育者の待遇改善こそが必要である、と述べている（p.33）。次に横山ほか（2016）では離職者本人へのインタビュー調査を行って、その結果から、保育政策の影響による保育施設の大規模化が、多忙化と共に保育現場での共通認識や連携を難しくし（p.39-40）、さらにパートや非正規雇用の拡大によって時間帯も待遇も一致しない中で、先輩保育者たちが後輩を指導する際に意見の一致ができず、新卒保育者の混乱につながり、早期離職という結果に至ったと分析している（p.49）。そして中島ほか（2017）は、分析カテゴリーの中に《抗えない社会状況》、すなわち【近年の保育制度】（資格要件緩和による影響）、【就活の気軽さ】（民営化に伴った雇用流動化）、【給与の低さ】【休日の少なさ】（労働条件の問題）を加えており、それらと早期離職との関連性に言及している（p.134）。さらに中島ほか（2017）の結論部分では、海外の先行研究の知見を引いて、早期離職の要因は賃金や社会的地位の低さ、その待遇に見合わない責任の重さ、そして職員間の関係性の問題であると述べて、保育者の働く環境の見直しを進め、早期離職を防ぐべきであると主張している（p.135-136）。そして濱名ほか（2019）は、今後の研究課題として、時代背景や制度・政策等を加味しながら、新任保育者に関する知見を整理する必要がある、と述べている（p.71）。研究史で保育政策と早期離職との関連性に言及している箇所は以上であり、保育政策の内容を具体的に吟味した研究は、研究史では見られていない。玉木の研究も、キャリア教育研究として取り組まれているためか、保育政策の内容の検討には踏み込んでいない。
- 7 福島（2019）は、保育現場での離職が、持ち帰り仕事の多さ、正規・非正規の間で生ずる葛藤、シフト制の機能不全によって生じていて、離職を生み出す以上のような過酷な労働環境を「やりがい搾取」（本田（2011））で乗り切っている保育者たちが保育現場に存在しており、やりがい搾取と同僚関係上でのコミュニケーション不全が、保育現場の労働環境の改善を阻んでいるのではない、という仮説を提示している。玉木の研究では、離職者本人インタビュー調査の結果から、賃金の向上が離職率の改善に資すると主張しているが、福島（2019）では賃金アップでの離職率改善効果は限定的であると主張し、保育現場の同僚関係の問題とやりがい搾取の問題の実態解明、そして働き方改革等による保育労働の法規制の行方に、離職率改善のヒントを見出そうとしている。玉木の研究と福島（2019）との見解の相違と、それぞれの見解の妥当性の検討については、今後の研究課題としたい。
- 8 もうひとつ、研究目的に至る理路として、保育の質の向上の必要性を訴えて、早期離職によって保育現場に負

担がかかることと、新人保育者の育成が果たされずに終わることを問題として挙げて、研究目的が「新人育成」へと収斂していくパターンも見られる。「新人育成」という研究目的については、本稿の後半で検討したい。

主要参考文献

- 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第 53 号。
- 伊藤恵理子 (2014)「新任保育者の早期離職に関わる要因」、千葉明德短期大学紀要第 35 号。
- 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第 32 号。
- 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)。
- 児美川孝一郎 (2007)『権利としてのキャリア教育 (若者の希望と社会)』、明石書店。
- 今野晴樹 (2020)『ストライキ 2.0 ブラック企業と闘う武器』、集英社新書。
- 全国保育士養成協議会 (2019)「『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―」、保育士養成資料集第 50 号。
- 竹石聖子 (2013)「若手保育者の職場への定着の要因 早期離職の背景から」、常葉大学短期大学部紀要(44)、105-113。
- 玉木博章 (2018a)「指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(1) 職業観とジェンダー観に関する心理的葛藤を中心に」、瀬木学園紀要 (12)。
- 玉木博章 (2018b)「指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(2) 保育者として「生活する」心理的葛藤のなかに現れるジェンダー観に着目して」、瀬木学園紀要 (13)。
- 玉木博章 (2020a)「指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(3) 休職と復職に直面した心理的葛藤に生じる誤った道德観と勤労観の批判」、瀬木学園紀要 (16)、73-82。
- 玉木博章 (2020b)「指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(4) 離職と転職に直面する心理的葛藤に生じるジェンダー観と勤労観に着目して」、瀬木学園紀要 (16)、83-93。
- 玉木博章 (2020c)「指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(5) 人生の岐路での心理的葛藤に生じるジェンダー観・人生観・若者文化に着目して」、瀬木学園紀要 (16)、94-105。
- 玉木博章 (2020d)「指導主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究(6) 休職・復職・転職に際した心理的葛藤に生じるジェンダー観や恋愛観に着目して」、瀬木学園紀要 (16)、106-117。
- 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第 32 号。
- 中島美那子ほか (2017)「保育者の早期離職の要因に関する探索的研究 M-GTA を用いたインタビュー分析から」、茨城キリスト教大学紀要 2、社会・自然科学 (51)。
- 中山徹 (2019)『だれのための保育制度改革 無償化・待機児童解消の真実』、自治体研究社。
- 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。
- 福島豪 (2019)「保育職のやりがい搾取についての一考察 低賃金問題の改善によって生じる新たな問題」、社会福祉科学研究 8。
- 本田由紀 (2011)『軋む社会』、河出書房新社。
- 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。
- 横山博之ほか (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」、児やらい 13。