

保育士の就業継続を促進する要因は何か

— 中堅保育士の就業継続のプロセスに着目して —

平澤 一郎¹

浅野 浩美²

要 旨

女性の就業率の上昇により、少子高齢化が進む中でも保育所の利用児童数は増加基調にある。待機児童問題が解消していないこともあり、保育人材の確保は大きな課題となっている。その要因として、早い段階で保育士を辞める者が多いことが挙げられている。どうすれば、保育士たちは働き続けられるのだろうか。量的研究を中心に、保育士の離職原因を調べた研究はあるが、離職原因がなければ、働き続けるとは限らない。本研究は、これまで着目されてこなかった、保育士として働き続けている者に焦点を当て、就業継続を促進する要因を明らかにしようというものである。TEA（複線経路等至性アプローチ）を用い、現在までのプロセスを分析し、これを明らかにする。中堅保育士1名へのインタビューにより、保育士としての誇りが就業継続に関係している一方で、自身の子どもの体調不良時の葛藤なども浮かび上がった。さらに研究を続け、保育士の就業継続要因を明らかにしていく予定である。

キーワード

保育士、子育て、就業継続、離職、TEA（複線経路等至性アプローチ）

1 研究の背景

1.1 保育士を取り巻く状況

女性の就業率の上昇により少子化が進む中でも保育所の利用児童は増加基調にある（図1）。全国的に待機児童数は減少傾向にあるものの、待機児童問題は解消していない。国は令和2年12月に「新子育て安心プラン」を公表し、令和3年度から同6年度までの4年間で約14万人分の保育の受け皿を整備すると発表した（厚生労働省 [2021a]）。

しかし、保育の現場では人手不足が続いている。厚生労働省「令和4年 雇用動向調査結果の概況」によると、保育所等で働く保育士の有効求人倍率は令和3年時点で、全職

¹ 事業創造大学院大学 事業創造研究科

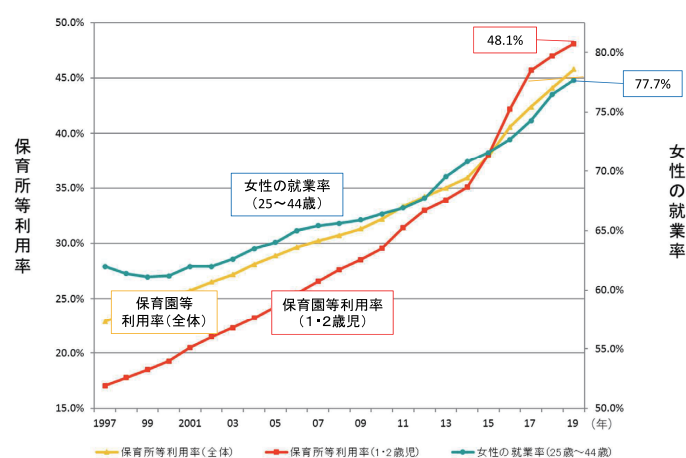
² 事業創造大学院大学 教授

「本論文は、紀要委員会により指名された複数の匿名レフェリーの査読を経たものである。」

種が1.03に対し、保育士は2.50と高い水準にある（厚生労働省 [2023]）。

保育士については、類似資格として「幼稚園教諭」がある。「認定こども園」など両方の資格が求められることがあるほか、養成教育内容の類似性があるため、多くの先行研究などの中では保育士と幼稚園教諭をまとめて「保育者」と記載することが多い。しかし、令和5年4月段階での保育所数が23,806か所（こども家庭庁 [2023]）に対し、令和5年5月段階の幼稚園数は8,837か所（文部科学省 [2023]）であるなど、保育所の方が多く、そこで働く保育士の確保は、喫緊の社会的問題となっている。このことから、本研究では、保育士のみに着目することとする。

図1 女性就業率（25～44歳）と保育所等の利用率の推移



（出所）厚生労働省子ども家庭局保育課 [2021]「保育を取り巻く状況について」スライドp.13

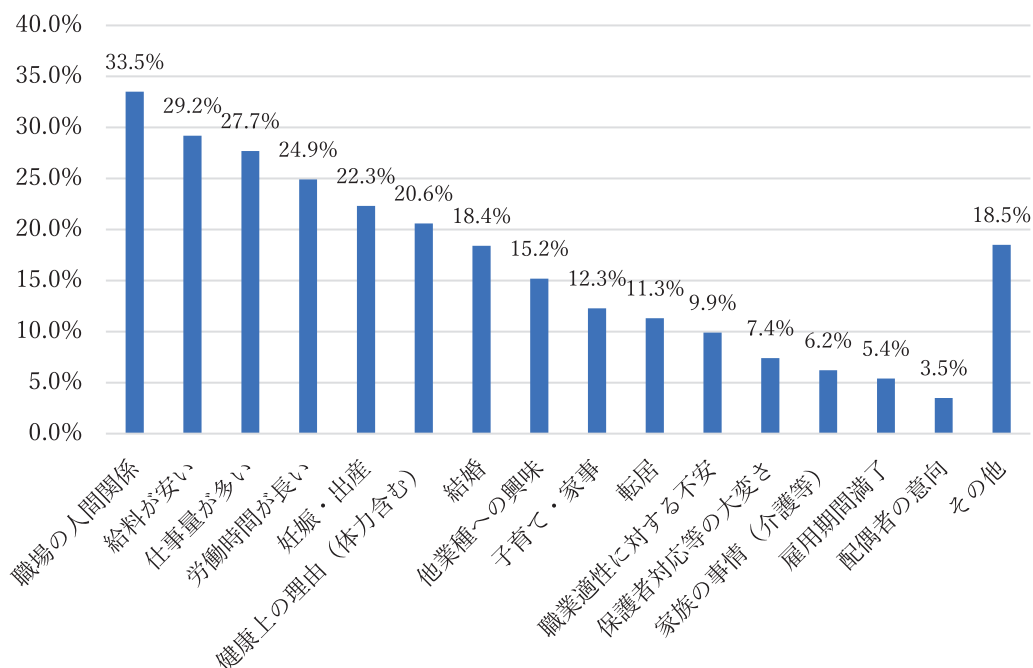
また、本研究では、自身の子育てをしながら保育士の仕事をしている中堅保育士に着目する。そのため、本研究内での「中堅保育士」の定義としては「30代で子育てをしている保育士」を「中堅保育士」と定義する。

東京都福祉保健局 [2019] によると、保育士の退職理由としては、「職場の人間関係」「給料が安い」「仕事量が多い」「労働時間が長い」などが多い（図2）。

これらのうち、賃金については、令和4年2月から保育士や幼稚園教諭等を対象に、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げる措置を行っているものの、根本的な解決には至っていない（こども家庭庁 [2021]）。

次に、年齢別勤続年数をみると、35歳以上の平均勤続年数は産業計を下回っている（図3）。厚生労働省 [2022] は、「保育所で勤務する常勤保育士の2020年の離職率は8.4%と、必ずしも高くはない」が、「35歳以上の平均勤続年数は産業計を下回っており、35歳以上の年齢層における職場定着率が低い」と、職場定着率を問題視している。

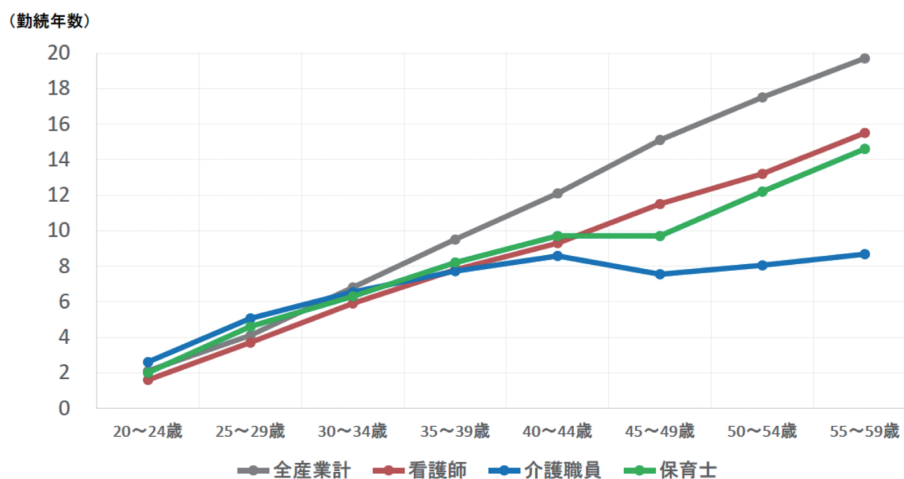
図2 保育士として就業した者が退職した理由（複数回答）（n=15,358）



（出所）東京都福祉保健局〔2019〕をもとに筆者作成

※回答者は、男性5.4%、女性94.6%。女性のための数字でないことに注意が必要である。

図3 看護師・介護職員・保育士の年齢別勤続年数



（出所）内閣官房全世代型社会保障構築会議公的価格評価検討委員会第2回資料（令和3年12月3日）

また、保育所での職員の年齢構成をみると、20代29.8%、30代25.3%、40代23.5%、50代以上21.4%と年齢が若いほど割合が高く、特に20代から30代にかけて4.5%減と減り幅が大きい（全国保育協議会〔2022〕）。この年代での離職者が多く、30代以降の職場定着率を上げていくことが課題であることがわかる。

さらに、保育所等での全国平均男性割合は4.0%であり、59.9%の保育所等では男性

職員がいない状況になっている（全国保育協議会 [2022]）。

以上のことから、本研究では、自身の子育てをしながら保育士の仕事をしている中堅保育士に着目する。また、本研究の対象を、より数の多い、女性の中堅保育士に絞る。

1.2 保育士の資格取得から就職までの現状

保育士は児童福祉法第18条の4に記載された国家資格（名称独占）であり、同法に、「児童の保育」及び「児童の保護者に対する保育に関する指導」を行うことを業とする者をいう」と定義されている。かつては、保母と呼ばれていたが、2000年4月1日より「保育士」となり、2001年の児童福祉法改正により、保育士は国家資格となった。

保育士資格の取得方法としては、①指定保育士養成施設を卒業することにより取得（大学、短大、専門学校等）、②保育士国家試験の合格により取得（受験資格に制限あり）の2種類がある。平成30年度では、①による資格取得者39,909人、②による資格取得者19,483人となっている（厚生労働省 [2021b]）。

また、保育士登録者数は令和2年段階で、1,673,000人であり、このうち保育に関する従事者数は645,000人で、1,028,000人が保育に従事していない保育士数（いわゆる潜在保育士）となっており（厚生労働省 [2020]）、保育士として登録している者のうち、現在保育士として働いている者は38.6%しかいない。厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業安定局 [2013]によると、潜在保育士が保育士として就業を希望しない理由は、処遇や労働時間などのほか、「責任の重さ・事故への不安」や「ブランクがあることへの不安」である。

保育士には、都道府県実施の「キャリアアップ研修」を受講することによる、キャリアアップの仕組みがあり、「保育士等→職務分野別リーダー（経験年数概ね3年以上）→副主任保育士／専門リーダー（経験年数概ね7年以上）→主任保育士→園長」の順にステップアップする（厚生労働省 [2019]）。

2 先行研究

2.1 保育士の離職に関する研究

保育士の離職に関する研究としては、「職場での人間関係」「職場や上司との方針の不一致」を指摘するものが多い。「職場での人間関係」については、加藤ら [2021]、濱名 [2015]、森本ら [2013]、水野ら [2007]、横山ら [2016]、木曾ら [2022] など多くの研究が指摘している。例えば、水野ら [2007] は「園長や先輩保育者との関わりがむずかしいこと等によって、保育者としてのやりがいを感じられなくなる」と新任保育士の職場適応段階での問題が離職に繋がると述べている。木曾ら [2022] 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た」とし、教育体制の改善を提案している。

「職場や上司との方針の不一致」についても、濱名 [2015]、水野ら [2007]、市原

[2022]、増淵ら [2019]、横山ら [2016]、多くの者が指摘する。増淵ら [2019] は、新人に対する指導体制の課題を指摘した上で、若手の意識の変化についても述べている。また、林 [2013] は、管理職のマネジメントに課題があると指摘している。遠藤ら [2012] のように、新卒者のコミュニケーション能力など個人の要因に着目している研究もある。

以上のように、保育士の離職に関する研究では、新任保育士に焦点を当てた研究が多く、離職の要因について分類している研究が多く見られる。調査方法については、多くが量的研究である。

このように、離職の要因はいくつも指摘されており、いずれも説得力はあるが、離職に至るプロセスが明らかになっているとは言にくい。また、離職は個人的な想いなども関係するものであることから、ここに挙げたような離職の理由さえなければ、辞めずに就業するとまではいいにくいところもある。

2.2 保育士の就業継続に関する研究

就業継続についての研究もある。千葉 [2017] は、私立保育園保育士の長期勤務要因として、人間関係の良さや園の目指す方針に沿った指導などを挙げている。また、木曾ら [2022] は、「無理なく働ける」労働条件が大事であるとし、立場の異なる職員同士が気軽に話せる状態が重要だという。また、神戸ら [2017] は、給与の安さを保育士不足の原因とすることは適切でないと言い、「妊娠・出産」と「子育て」への配慮が就業継続に関係すると説明している。

保育士に限らず世の中の一般的な離職要因について、内閣府の調査によると、1年以上の離職期間がある回答者の離職のきっかけについて、男性は「転職」と回答した割合が最も高く、女性は「結婚」「第一子の妊娠・出産」といったライフイベントを機に離職に至っている場合が多い（内閣府 [2020]）。この現状を考えると、職員の大半が女性である保育所では、結婚・妊娠・出産を機に多くの職員が辞めてしまう状況であることが予想できる。

さらに、香曾我部 [2019] は、保育士はそもそも「子どもが好き」であるため、結婚や出産、育児は離職のトリガーとなる可能性が高いことを指摘している。確かに、子どもが好きで保育士の仕事を選んでいることを考えれば、自分の子どもを自分で育てたいという思いが、他職種に比べて強い可能性があるのではないだろうか。

以上のことから、結婚・妊娠・出産といったライフイベントを迎える30代の中堅保育士が自身の子育てをしながら、保育士の仕事を継続していけるような支援が必要になってくる。しかし、これまでの研究の中では、保育士への子育ての配慮が必要だとは述べられているものの、その思いや背景、就業継続に至るプロセスについては、十分実証されているとは言えない。

2.3 研究の目的

以上のことから、本研究では、「女性中堅保育士の就業継続を促進する要因を明らかにする」ことを目的とする。

また、先行研究をもとに、保育士が就業継続する要因を明らかにするために、以下の仮説を設定し、これを検証していく。

- ①子育て支援を実施する保育士自身が働く上で、子育てを支援する体制ができていない
- ②保育士自身の子育てを行うためのサポートがあることが就業継続促進要因の一つである

3 調査概要

3.1 分析方法

現在、働き続けている中堅保育士にインタビューし、就業継続を促進する要因を明らかにする。これまでの保育士の離職研究の多くが量的研究によるものである。保育士の子育てについては量的研究により就業継続要因の一つとして挙げられているものの、詳しい就業継続要因は十分明らかになっていない。また、子育ては個人的要因に関することであり、その人の辿って来た歴史や思いなどの個人的なプロセスが関連している。

そのため、本研究では質的研究の中でも、プロセスの分析に強い分析手法であるTEA (Trajectory Equifinality Approach: 複線経路等至性アプローチ) を用い、就業継続のプロセスをTEM (Trajectory Equifinality Modeling: 複線経路等至性モデル) 図で示し、その促進要因と抑制要因を抽出する。

仕事を続けるか、辞めるかということは人生の中でも大きな決断の一つである。この決断がなされる際には、仕事内容だけではなく、その人のこれまで歩んできた人生のプロセスが関係してくる。こうした一人ひとりの保育士の思いや葛藤をTEAにより丁寧に見える化していくことが可能となる。

質的研究の中でもKJ法やM-GTA (修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ) などでは、「構造」を扱うことが得意とされるが、TEAは「過程」を扱うことが得意とされている。

安田 [2015a] は、「TEAは時間を捨象せずに人生の理解を可能にしようとする文化心理学の新しいアプローチ」であり、「構造 (ストラクチャー) ではなく、過程 (プロセス) を理解しようとするアプローチである」と述べている。

また、安田 [2019] はTEAについて「時間経過とともにある人間の文化化の過程を記述する手法であるTEMを中心に、対象選定の理論である「歴史的構造化ご招待」 (Historically Structured Inviting: HIS) と、人間の内的変容過程を、個別レベル、記号レベル、信念・価値レベルの三つの層により理解する理論である「発生の三層モデル」 (Three Layers of Genesis: TLMG) により構成されている」としている。

また、安田 [2019] は、TEAの特性について「ある個人やシステムが何かを選択していく過程において、どのような環境、社会の「構造」が存在しているのかを理解させてく

れる」と述べている。

この分析については、安田〔2015b〕が示したTEAの分析の流れを参考とした。1点目として、時間経過とともに経路を捉えるべく研究の焦点である【等至点】とその補集合的事象を表す概念である【両極化した等至点】を設定する。そして、「当人の経験が時間の持続と不可分であることを明確にするために」非可逆時間としての矢印を左から右へ引く。2点目に、語りを精読し、意味のまとまりごとに区分する。その上で、行動と感情・認識を経路化し、TEM図に位置付け、可能な経路を描き出していく。3点目に、【必須通過点】【分岐点】を定め、【社会的方向付け】【社会的助成】を描いていく。最後に、等至点を再設定し、時期を区分し焦点化して分析を行う。

本研究の中で対象とする「中堅保育士」は、結婚・出産を経て、自身の子育てをする中で、仕事を続けるか辞めるかという選択をしてきて、現在も保育士の仕事を続けている。TEAの中では、「等至点（EFP）」という概念を用いており、サトウ〔2015〕によると、「ひとつのゴール・目標に対して複数の異なる経路を想定しうる」とされている。本研究で言えば、「保育者の仕事を続けている」ということは共通しているものの、そこに至るまでの経路は人それぞれであり、悩み葛藤する中で現在に至っている、ということになる。

この過程について、TEAを用いて、丁寧に紐解いていくことで、自身の子育てに悩みながらも、保育士の仕事を続けることができた要因を明らかにすることができると考えている。

3.2 調査の流れ

TEAでは、インタビューにより、その人の想いやライフストーリーをTEM図として「見える化」することで、時間的経過から詳しく就業継続の要因の関係性を示していく。

TEM図を作成するにあたり、サトウ〔2015〕は「決まった手順はない」としながらも、「研究者と参加者が何度かのやり取りを経て双方が納得するTEM図を作れたと考える」場合、研究の終了（飽和）と考えて良いと述べている。そして、この飽和に至るにあたり「1名の人と最低3回お会いすることを前提にすべき」とも述べている。この3回のインタビューの根拠として、安田〔2015a〕は「相手の立場に立った時にも、3回くらいは会わないと何を喋って良いか分からないということもある」としている。

以上の理由から、本研究についても1名に対して3回のインタビューを行うこととする。

インタビューすべき人数については、サトウ〔2015〕は、経験的に「1人、4人、9人」とするとよいという（1／4／9の法則）。そして、あくまで目安だとしつつ、1人であれば深みが出て、4名であれば多様性が見え、9名であれば経路の類型ができるという。

本研究では、最終的に4名に対し、3回ずつインタビューする予定であるが、今回は、そのうちの1名の1回目のインタビュー結果によって作成したTEM図をもとに分析を行う。

3.3 調査の概要

本研究の調査対象者は保育士養成施設を卒業しており、子育てをしながら現在保育士の仕事を継続している者1名（Aさん：33歳）を対象とした。この調査対象者については、研究内容・研究倫理について説明をし、承諾書を得た上でインタビューを行った。研究結果については個人名・勤務先名などはわからないように配慮を行うなどの説明も行った。

TEAにおいては、非可逆的時間の経過に沿ったかたちで、インタビューを行うが、その際、ただ順番に話すよう求めても、何をしゃべって良いかわからないことも多い。このため、同じくTEAを用いて就業継続に関する分析を行った日高〔2023〕などを参考に、以下のインタビュー項目を作成して、あらかじめインタビュー対象者に渡しておき、これをもとに、保育士になろうと考えてから現在に至るまでのことを思い出してもらい、その上で、その間のことを語ってもらった。あらかじめ渡した質問項目を表1に示す。

Aさんは、調査当時33歳であり、子どもは2名（7歳、3歳）、夫は会社員である。小学1年生の時から子どもと遊ぶことが好きで、その頃から保育士になりたいと思っていた。21歳の年に3年制の保育士養成課程のある専門学校を卒業し、保育士・幼稚園教諭免許2種を取得した。そして、自宅から通える私立の保育園（現在は幼保連携型認定こども園：以下B園）に就職した。

B園は、中部地方にある人口20万人程度の地方中堅都市に、昭和の頃からある地元の私立保育園であり、入園定員も100名以上と比較的大規模な保育園（現在では認定こども園）である。

インタビューは、2024年2月17日に行い、インタビュー時間は1時間であった。

表1 あらかじめ渡した質問項目

	質問項目	具体的質問内容
Q1	進路の選択の理由	なぜ、保育士の仕事を選んだのか いつ頃から保育士の仕事に興味を持ったのか
Q2	就職後のキャリア	これまで何歳児クラスを担当してきたのか
Q3	仕事上の悩み	今までで仕事の中で一番悩んだことは何か
Q4	今後の働き方	これから、どのように働いていきたいと思うか
Q5	保育士を続けている要因	子育てをしながら保育士を続けている人の理由はなんだと思うか
Q6	保育士を離職する要因	保育士を離職する理由は何だと思うか
Q7	保育士の働き方改革	保育士の働き方改革についてどう思うか

（出所）筆者作成

4 結果と考察

4.1 分析の枠組み

子育てをしながら保育士の仕事を継続しているプロセスについては、表2、図4の通り整理した。

保育士として就職後、「子育てをしながら、保育士の仕事を継続している」ことを等至点（現段階でのゴール）とした。一方、両極化した等至点（選択されなかったゴール）としては「子育てをしているが、保育士の仕事は続けていない」とした。そのため、必須通過点（研究対象者が必ず通るポイント）としては「保育士として就職する」ことと、「第1子が生まれる」とし、その一方、等至点に至るまでの分岐点としては「結婚する」こと、「産休・育休後に復帰する」こと、「休まずに働く」こととした。

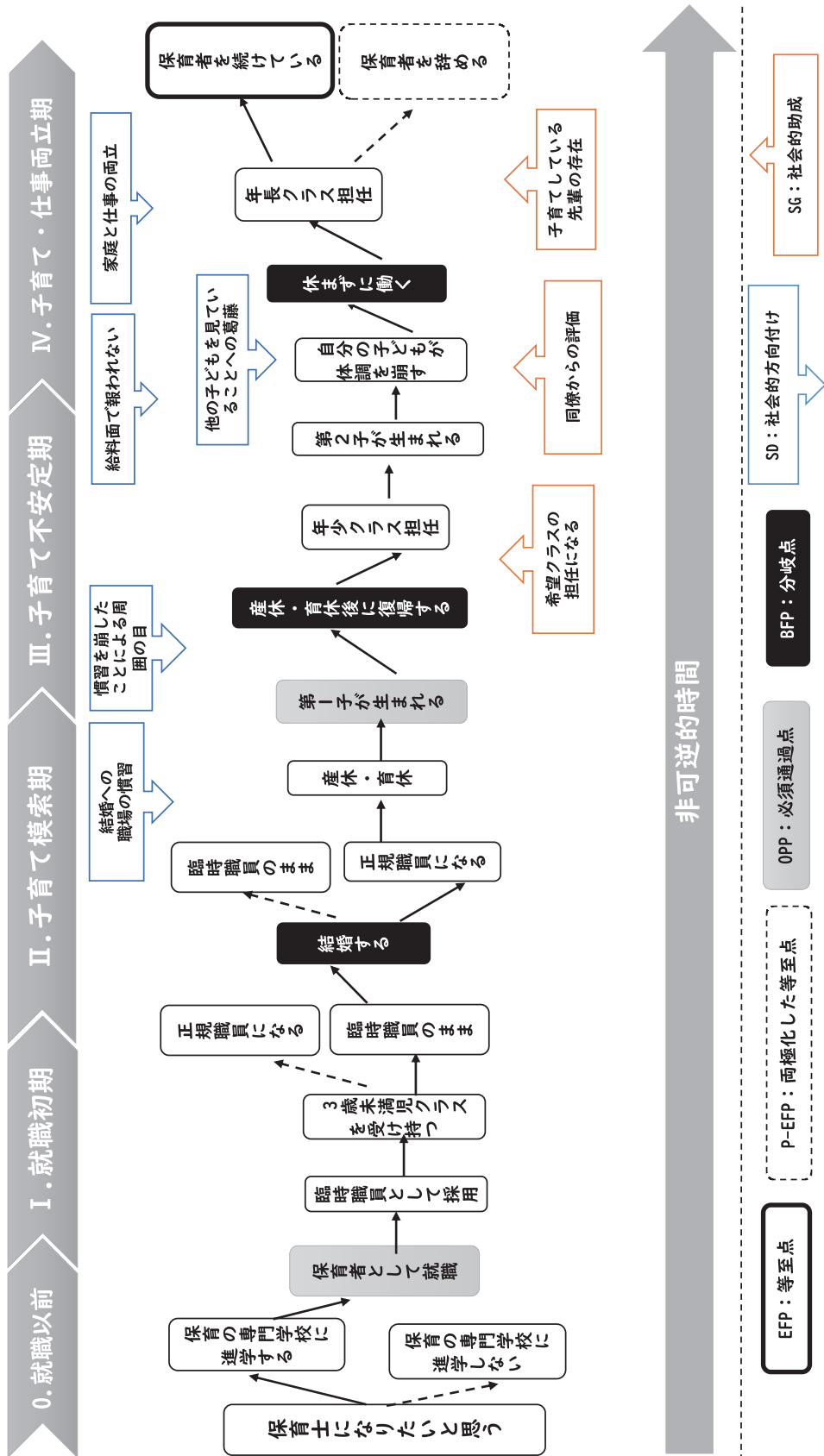
等至点から遠ざけるように働く力となる社会的方向付け（離職の要因となりうること）は、「結婚の職場の慣習」「慣習を崩したことによる周囲の目」といった職場環境による要因とともに、（自分の子どもが体調不良の中）「他の子どもを見ていることへの葛藤」など、自身の子育てと関係するものがある。一方、等至点に近づけるような力となる社会的助成（就業継続の要因となりうること）は、「保育士である自分が誇らしい」「保育士が子どもの頃からの憧れ」といったものや「希望のクラスの担任となる」こと、「同僚からの評価」などといったものがある。また、「子育てのモデルとなる先輩の存在」と言った、職場環境の要因も見受けられた。

表2 本研究におけるTEAの概念構成

	概念	本研究における位置付け
TEM	EFP：等至点	子育てをしながら、保育士の仕事を続けている
	P-EFP：両極化した等至点	子育てをしているが、保育士の仕事は続けていない
	OPP：必須通過点	保育士として就職する 第1子が生まれる
	BFP：分岐点	結婚する 産休・育休後に復帰する 休まずに働く
	SD：社会的方向付け	結婚への職場の慣習 慣習を崩したことによる周囲の目 他の子どもを見ていることへの葛藤 家庭と仕事の両立 給料面で報われない
	SG：社会的助成	希望クラスの担任になる 同僚からの評価 子育てしている先輩の存在
TLMG	第一層の個人活動レベル（内在化）	個人の職業継続の具体的な経験
	第二層の記号レベル	個人の職業継続の経路
	第三層の信念・価値観レベル（外在化）	個人の就業継続の成熟レベル

（出所）筆者作成

図4 子育てをしながら保育士の仕事を継続しているプロセス



(出所) 筆者作成

4.2 インタビューによる語りの内容

<0期：保育士として就職以前>

Aさんは、「小学校1年生の時からずっともうそうだった。保育園の先生になりたいって言って、来た感じ」と述べているように、子どもの頃から保育士の仕事に就きたいと思っていた。しかし、親に「ピアノできないから無理だろう」と言われたことで、一時は介護福祉の仕事に興味を持つ。中学生の時に職場体験で高齢者施設に行った際に「私にはお年寄りは無理だなんて思って」と介護福祉の仕事は諦める。その後、「どうしても子どもの仕事に就きたいから、小児科の医療事務になろうと思って」と商業高校に進学している。

以上の経緯があったものの、高校での進路選択の際に「商業（高校）で勉強していたけど、結局、その専門（学校）のパンフレットとか見て、保育士がやっぱりやりたいって（親に）言って」、結果として、保育の専門学校に進学する。この進路選択の決め手も「子どもが好き。ちっちゃい子が好きだった。自分よりちっちゃい子と遊んだりするのが好きだった。うん。ずっと」と述べているように、子どもが好きという想いが根底にあった。

<Ⅰ期：就職初期>

Aさんは専門学校で3年間学び、保育士・幼稚園教諭2種免許を取得し、自宅から通えるB保育園（現在は認定こども園）に勤務する。このB園は方針として、最初は臨時職員として採用し7年ほど継続勤務の後に、正規職員とする方針を取っていた。そのため、Aさんも最初の7年間は臨時職員であり、その期間は3歳未満児（主に0、1、2歳児などの年齢が下の）クラスの担当のみであった。

仕事の大変さと給料の安さで同期と何度も「辞める」と話すものの、「まず辞める勇気がなかった。やめるって言うての先輩の反応も怖くなっていうのが、その、1、2、3年目、4年目ぐらいまではあって。」と述べている。また、「今、ここまで積み上げたのに、他の園に行ったらまたお金が低くなるし、いい人間関係を築かなきゃいけないっていうめんどくささがある。」とも述べている。その一方で、「あとは、最初に持った子たちが卒園するまではっていうのを思いながらやってきて」と、子どもの成長を見守りたいという思いが、退職を踏みとどまらせていた。

<Ⅱ期：結婚・子育て模索期>

B園では、結婚・出産に関して「うちの園の流れとしては、正社（員）になって、（3歳）以上児を持って、落ち着いてから、結婚、出産みたいな流れがあった」という暗黙の慣習があった。

Aさんには長くお付き合いをしている人がおり、「7年も待ってられない」ことから、正規職員になる前に結婚を決意する。その後、産休・育休に入り、職場に復帰するものの「私が（職場の）流れを変えてしまったことにより、ちょっと壁もあった。いじめられた

りとかはないけど、多分、よく思っていない先生はいっぱいたし」など、周囲の目を感じていた。

しかし「その1年後、2年後に後輩も同じ感じでやってきてて。多分それでもう言われることはなくなった」と述べている。

＜Ⅲ期：子育て不安定期＞

Aさんは2人の子育てをしているが「上は5月生まれだから4月に復帰して、…下は10月に生まれているので。でも4月復帰なので。」と、どちらも育休1年未満で復帰している。この背景も「だって入れられないじゃないですか。10月から途中入園ができないで、今までの先生たちで1年以上休んだ先生がいないってことは、もう4月に入れるしかないみたいな」と、4月開始という保育士の仕事の独自性を物語っている。

早くに職場に復帰したことに関しても「早くから働いてるのに、有給は少ないわ。だからって別に何かあるわけでもないし、すごい苦労してるんですよ。」と辛さを述べている。特に「2人目は入院もしてたけど、私はそれでも仕事に行っていました。…入院中も旦那と交代して」と、休まずに働いていた。

この背景には「初めての（3歳）以上児をやっと任されたっていうか。…7年までは大体下積みをしなきゃいけないっていうのがあったから」と、下積みを経てようやく、仕事でやりたいことができている想いがあった。こうした姿について「休んでもって周りの先生が言ってくれてたけど、ちょうどその時に初めての以上児っていうのもあったし、休まないでやってたし。うん、そういう姿を見てから、先生たちも優しくなったかな。」とも述べている。

＜Ⅳ期：子育て・仕事安定期＞

Aさんはインタビュー時に正規職員となって3年目で、初めて年長児の担任を一人で行っている。今の仕事への想いについては、以下のように述べている。

「でも、やっぱり、なんだろう、その、ちっちゃい時から見てた子たちがいる間はっていう気持ちが強かったかな。やっぱり可愛かったから、その、ちっちゃい時に、その子たちのちっちゃい時も見てるから。今持ってる年長の子も、うん、0（歳児クラス）で見てるし、3（歳児クラス）で見てる子たちなんです。」

現在、担任しているクラスの子どもたちは0歳児クラスと3歳児クラスで2回見ている子どもであるため、特に思い入れが強いことがうかがえる。「この子たちがいるうちは」今の職場を続けたいという気持ちが伝わってくる。

年長児クラスの担任は業務が多く大変ではあるが、「なんか全部先輩に頼れるし。もう仲間いいから、助けてくださいって、簡単に言える状況にあるのも楽だし、相談も聞いてもらえるし、」と周囲のフォローがあることがわかる。

また、家庭との両立に関しても「育児の先輩もたくさんいるし、保育園の先輩もいれば、

小学校の子どもがいる先輩もいて、中学も高校もいるからすごい楽ですけど。」と述べており、子育てしながら働くモデルが職場内にいることで、相談できる体制ができている。

このような、子どもたちへの想いや職場での育児モデルの存在が就業継続要因の一つとして働いていることが伺える。

その一方で、家庭と仕事の両立についての大変さについては、以下のように述べている。

「切り替えが大変だし、もう保育士スイッチが入ってないと動けないです。休みの日もぐったり。病気かなっていうぐらい動けない。」

「だって、やることが多すぎて。やること多いし、やっぱ子どもがいるから、いつ休まなきゃいけないかわかんないから、できる時にやらなきゃいけないって思うし」

いつ休むことになるかわからないプレッシャーと、それに対する予防線を張っているため、休日には動けなくなるくらい疲れてしまっていることがわかる。この負担感が離職要因の一つともなりうる。

5 総合考察

Aさんは就職以来、年齢の小さいクラス（0、1、2歳児クラス）を長く担当していたこともあり、ようやく3歳児クラス（年少クラス）を担当できたという思いも強い。特に、現在は5歳児クラス（年長クラス）の担任をしているが、保育士にとって年長クラスの担任は「花形」である。Aさんのように、子どもの頃から保育士の仕事に憧れを持っていた人にとっては、「ようやく思いが叶った」状況であることがわかる。

Aさんの場合は、保育士への憧れと共に「保育士であるという誇り」がある。それは以下の語りの中から見ることができる。

「でもなんだろう、やっぱ自分の中で保育士の自分がちょっと誇らしくもあるので。例えばなんだろう、肩書きがあるってやっぱあれじゃないですか。大きくないですか。うん、おっきいと思う。別にそれで得したことは1度もないですけど。うん、なんかパートしてますっていう人よりかは。しかもずっとなりたかったし、保育士に。保育士ですっていうのは、すごい誇らしいかなって思ってます。」

6 本研究の限界と今後の課題

本研究の中では、1名のみを対象とし、3回のうち1回目のインタビューの終了時点でTEM図を作成した（図4）。現時点では、この1名に1回インタビューをしたところに過ぎない。このため、TEM図もまだ案の状態であり、中堅保育士の就業継続要因として示すには十分ではなく、一般化には限界がある。今回は、保育士としての憧れが就業継続に繋がっていると述べたが、全ての保育士が子どもの頃から憧れを持っていた訳ではなく、想いを持ち続けているとは限らない。その上、いくら想いをもち続けたとしても、それに耐えられずに離職に至ってしまうことも想定できる。

また、TEM図作成の場合のインタビュー人数は原則として「1人、4人、9人」とされている（1／4／9の法則）が、本研究では1名のみの1回だけのインタビューのためTEM的飽和には至っていない。以後は、Aさんに2回目以降のインタビューを行い、このTEM図が本人の意向と相違がないものか確認作業を行っていき、インタビュー対象者とともにTEM図を作成していく。

今後の流れとしては、この1名のインタビューに加え、あと3名に3回ずつインタビューをし、4名でそれぞれTEM図を作成し、どのようなプロセスを経て保育士の仕事を継続しているかのプロセスを辿っていく。最終的には、この4名分のTEM図を1つに統合することで、4名に共通する事項を抽出していくことにより一層詳細な保育士の就業継続要因を明らかにしていきたい。

【参考文献】

- 1 市原純 [2022]「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」『子ども発達臨床研究』, 16, pp.21-42。
- 2 遠藤知里, 竹石聖子, 鈴木久美子 [2012]「新卒保育者の早期離職問題に関する研究（2）新卒後5年目までの保育者の「辞めたい理由」に注目して」『常葉学園短期大学紀要』, (43), pp.155-166。
- 3 神戸康弘, 上地玲子, 松浦美晴, 鳥越亜矢, 森英子, 中川淳子, 荒島礼子 [2017]「潜在保育士のキャリア研究20代30代保育士の「退職者」と「継続者」の比較による離職防止研究」『山陽論叢』, 23, pp.49-64。
- 4 加藤由美, 安藤美華代 [2021]「若手保育者の離職防止に向けて―園長を対象とした質問紙調査から―」『保育学研究』, 59 (1), pp.117-130。
- 5 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―」『子ども家庭福祉』, 22, pp.43-55。
- 6 厚生労働省 [2019]「平成29年4月1日付雇児保発0401第1号 令和元年6月24日付一部改正 子保発0624第3号 保育士等キャリアアップ研修の実施について」各都道府県 指定都市 中核市民生主管部（局）長宛 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知。
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/86b09b6b/20231016_policies_hoiku_61.pdf (2024年2月28日閲覧)。
- 7 厚生労働省 [2021a]「新子育て安心プラン」（令和2年12月21日公表）。
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000202678_00005.html (2024年2月18日閲覧)。
- 8 厚生労働省 [2021b]「保育士の現状と主な取組」（保育の現場・職業の魅力向上検討会（第5回）令和2年8月24日）。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf> (2024年2月18日閲覧)。
- 9 厚生労働省 [2022]「第1章 第2節 9 保育人材、放課後児童クラブ職員」『令和4年度版 厚生労働白書』, pp.58-59。
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf> (2024年2月24日閲覧)。
- 10 厚生労働省 [2023]「令和4年 雇用動向調査結果の概況」。
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/dl/gaikyou.pdf> (2024年1月18日閲覧)。
- 11 厚生労働省子ども家庭局保育課 [2021]「保育を取り巻く状況について」。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000784219.pdf> (2024年5月2日閲覧)。
- 12 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業安定局 [2013]「保育を支える保育士の確保に向けた総合

- 的取組」<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf> (2024年 2月28日閲覧)。
- 13 香曾我部琢 [2019]「保育者の「結婚観・子育て観」がキャリア形成プロセスに与える影響-結婚と子育てへの意識が生み出す保育者の離職と再就職」『宮城教育大学紀要』, 53, pp.223-228。
 - 14 こども家庭庁 [2021]「保育士・幼稚園教諭を対象とした処遇改善 (令和4年2月～9月)について」。
<https://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido/jigyousha/#kaizen> (2024年 2月28日閲覧)。
 - 15 こども家庭庁 [2023]「保育所等関連状況取りまとめ (令和5年4月1日)」を公表します (令和5年9月1日)。
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/f699fe5b-bf3d-46b1-8028-c5f450718d1a/7803b525/20230901_policies_hoiku_torimatome_r5_02.pdf (2024年 4月15日閲覧)。
 - 16 サトウタツヤ [2015]「1章 TEAというアプローチ」サトウタツヤ、安田裕子、滑多明暢、福田茉莉、編『TEA理論編 複線経路等至性アプローチの基礎を学ぶ』, 新曜社, p.5, 28。
 - 17 全国保育協議会 [2022]『会員の実態調査2021 報告書』, p.53。
https://www.zenhokyo.gr.jp/cyousa/r04_07/kaikin2021.pdf (2024年 2月28日閲覧)。
 - 18 千葉直紀 [2017]「保育者の早期離職を抑制する要素の抽出: ベテラン保育者の職業継続の要因から見えてきたもの」『小田原短期大学研究紀要』, (47), pp.129-141。
 - 19 東京都福祉保健局 [2019]「東京都保育士実態調査結果 (報告書)」。
<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/30hoikushichousa.html> (2024年 4月27日閲覧)。
 - 20 内閣官房 [2021]「公的価格の制度について」(全世代型社会保障構築会議 公的価格評価検討委員会第2回資料) (令和3年12月3日)。
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kouteki_kakaku_hyouka/dai2/shiryoushi.pdf (2024年 4月15日閲覧)。
 - 21 内閣府 [2020]「特集1 仕事と生活の調査 (ワーク・ライフ・バランス) レポート2019 特集「ワーク・ライフ・バランスの希望と実際の一致状況」」『共同参画』, 5月号, pp.4-5。
<https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2020/202005/pdf/202005.pdf> (2024年 2月28日閲覧)。
 - 22 濱名陽子 [2015]「保育者の早期離職に関する考察: 養成教育との接続の課題」『教育総合研究叢書』, (8), p.102。
 - 23 林牧子, 新井美保子 [2013]「学生から保育者への移行期支援—若年保育者の不本意な離職・休職を防ぐために—」『愛知教育大学幼児教育研究』, 17, pp.11-19。
 - 24 日高淳 [2023]「専門学校卒業生の職種定着とキャリア形成—理美容専門学校卒業生を対象としたインタビュー調査から—」, 日本キャリアデザイン学会第19回研究大会 自由研究発表第5部門-1 クール 発表資料。
 - 25 増淵千保美, 横山博之 [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」『次世代育成研究・児やらい』, 16, pp.121-138。
 - 26 水野智美, 徳田克己 [2007]「就職後3ヶ月の時点における新任保育者の職場適応 I: 悩みと離職願望」『日本教育心理学会総会発表論文集 第49回総会発表論文集』, p.253。
 - 27 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』, 44, pp.101-109。
 - 28 文部科学省 [2023]「学校基本調査—令和5年度 結果の概要—」。
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/2023.htm (2024年 4月15日閲覧)。
 - 29 安田裕子 [2015a]「経路の可視化」安田裕子、滑多明暢、福田茉莉、サトウタツヤ編『TEA理論編 複線経路等至性アプローチの基礎を学ぶ』, 新曜社, p.9-27。
 - 30 安田裕子 [2015b]「TEAによる分析の流れ」安田裕子、滑多明暢、福田茉莉、サトウタツヤ編『TEA実践編 複線経路等至性アプローチを活用する』, 新曜社, pp.41-59。
 - 31 安田裕子 [2019]「TEA (複線経路等至性アプローチ)」サトウタツヤ、春日秀朗、神崎真美編『ワー

ドマップ 質的研究法マッピング 特徴をつかみ、活用するために』, 新曜社, pp.16-22。

- 32 横山博之, 重松由佳子, 増淵千保美, 柴田賢一 [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」『次世代育成研究・児やらい』, 13, pp.29-51。