

# 保育者の早期離職に至るプロセス

～TEM(複線径路・等至性モデル)による分析の試み～

傳 馬 淳一郎      中 西 さやか

名寄市立大学 道北地域研究所

「地 域 と 住 民」 第 3 2 号 抜 刷

2 0 1 4 年 3 月

研究報告

## 保育者の早期離職に至るプロセス ～ TEM(複線径路・等至性モデル)による分析の試み～

傳馬淳一郎\*、中西さやか

名寄市立大学短期大学部児童学科

キーワード：保育者、早期離職、TEM

### 1. 問題と目的

待機児童対策による新設保育所の増加、子育て支援や長時間保育といった多様な保育ニーズへの対応など、保育所・幼稚園は、就学前の子どもの育ちを支える機関として重要な役割を果たしている。その一方、現場では保育者不足が深刻になり、中でも就職して間もない保育者の早期離職が問題となっている。厚生労働省(2013)は、「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」を公表するに至り、その中でも「新人保育士を対象とした離職防止のための研修」を盛り込み、「早期退職」(以下、退職、離職のいずれも離職と表記する)の問題を取り上げている。

幼稚園教諭の離職状況について文部科学省(2012)の教員動向調査では、幼稚園教諭の離職総数 11,401 人(2010 年 10 月 1 日現在)のうち、25 歳未満が約 30 %、25 歳以上 30 歳未満が約 36 %を占めていた。また、保育士の離職に関しては、離職者(正規職員に限定)の内、25 歳未満が 24.4 %、25 歳以上 30 歳未満が 30.7 %で、ほぼ半数が 10 年未満に離職していることが全国社会福祉協議会(2008)によって報告されている。

それでは早期離職の背景には、どのようなものがあるのだろうか。遠藤ら(2012)の新卒採用後 5 年目までの保育者に対するアンケート調査では、回答者の約 3 割が離職経験者であった。その離職経験者が、離職に際して影響を受けた項目の上位は、「職場の方針に疑問を感じたため」、「心身の不調のため」、「職場の人間関係が悪かったため」、「将来に希望が持てなかったため」、「休暇が少なかったため」、「残業が多かったため」、「仕事に自信がなくなったため」の 7 項目であった。また、保育職以外の職種に転職した人は、「仕事に自信がなくなったため」との認識の大きかった。このような離職に影響を与える要因については、保育者のバーンアウト(廣川 2008、小林ほか 2006、宮下 2010)やストレス(石川・井上 2010)に関する先行研究によっても示されており、そのケアの必要性が訴えられている。

上記の状況から離職保育者の中には早期に離職する者が多いこと、また保育者の負担感は心身に及ぶものであることが窺える。しかし、その一方で、全国保育士養成協議会(2009、2010)の調査では、現職保育者の 82.1 %はこれまでに仕事を「辞めたい」と感じながらも、95 %は何らかの「やりがい」を感じていることが報告されている。こうした保育者の「辞めたい」思いに関して、水野・徳田(2008)は、保育者になって 3 ヶ月を経た 496 名を対象に質問紙調査を行った。その結果、就職して 3 ヶ月の時点で既に 60%の保育者が「仕事を辞めたいと思ったことがある」と回答していることが明らかとなった。「辞めたいと思ったことがある」との回答者は、「保育者になって良かった」と思える満足度の不満群、中間群で非常に高い割合を占めているが、満足群でも半数以上が「辞めたいと思ったことがある」と回答していた。

このように保育者は保育に「やりがい」「満足」を感じながらも「辞めたい」という思いを持ちながら働いている。いいかえるなら「辞めたい」と思っても、「やりがい」に支えられ離職を思いとどまることもあれば、逆の状況もありえる。そうした保育者の離職の背景には、離職に影響を与える要因だけでは捉えきれない状況があると予想される。そこで本研究では、新卒保育者が就職してから離職に至るまでのプロセスを

\*責任著者

住所 〒096-8641 北海道名寄市西 4 条北 8 丁目 1 番地

E-mail: den.jun@nayoro.ac.jp

具体的に描き出すことを目的とした。

## 2. 対象・方法

### (1)対象

本研究の目的は、離職へのプロセスを具体的に描き出すことである。そのため「個人の径路の深みをさぐる」(安田・サトウ 2012)ことができるよう、分析対象を1人の保育者とした。

楠本・池田(2012)は、既卒後5年間でおよそ5割の幼稚園教諭が離職し、現職幼稚園教諭のおよそ5割が勤続年数5年未満であることを「保育者の5年(早期離職)問題」と指摘している。本研究でも勤続年数5年未満での離職を早期離職として、既に職場へ離職を告げている現職保育者を対象とした。現職保育者が職場に身をおきながら離職を園に伝えている状況は、離職理由の傍らで働いているといえ、離職に至る状況を詳細に語ることができると考えた。そこで、筆者が勤務する短期大学の卒業生に対象者を募り、Aを分析対象とした。Aは、在学中も問題を起こすような学生ではなく、実習評価も悪くはなかった。勤務している園には、事前に自主実習を経て採用試験を受け、本人の意思で就職をしていた。

表1 対象者Aのプロフィール

対象	勤続年数	職場	在園児数	職員数(正規・非正規含む)
A	3年目(正規)	私立幼稚園	約200名	20名(正13、非7)
1年目 年中クラス担任、2年目 年少クラス担任、3年目 年中クラス担任				

### (2)データ収集

先行研究で挙げられる離職理由を踏まえながら、以下のインタビューガイドに基づき半構造化インタビューを行った。事前に保育現場から離職した元保育者にプレインタビューを行なったところ、過去から現在までを整理しながら尋ねることで本人も曖昧であった離職までの状況が言語化されてきたとのことであった。そこで、就職から離職に至るまでの時間の流れに沿いながら、対象者の自由な語りを優先して約1時間半程度のインタビューを行った。

インタビューの実施時期：20XX年2月下旬

インタビューガイド：

- ・過去、離職を思いついた時期 その頃の心境、保育や職場の状況
- ・過去に離職を思いついてから、現在、職場に告げるまでの間、継続できたのはなぜか
- ・現在、離職意志を告げようと後押ししたものは何か

### (3)分析方法

本研究では、保育者の具体的な状況を明らかにするために、保育者が就職してから離職意志を職場に告げるに至るまでの時間的変化と、社会的・文化的な背景や文脈を捨象せずに丁寧に描こう(サトウ 2009)と考えた。そこで、①インタビューから逐語録を起し、②職場に就職した時点から離職に至るまでの状況とその時々を経験を時系列ごとにならべて整理、③人間の多様性や複雑性を描き出す質的研究法の一つである複線径路・等至性モデル(Trajectory Equifinality Model;以下、TEM)の手法を用いながら TEM 図にまとめた(図1)。

サトウ(2006)によると TEM は、「ある主題に関して焦点をあてて研究をする時に、人間の行動、特に何らかの選択とその後の状態の安定や変化を、複線性の文脈の上で描くための枠組み」である。「異なる径路をたどりながら類似(similar)の結果にたどりつく」(サトウ 2009)ことを示すポイントを等至点(Equifinality

Point=EFP)と呼び、そこに至る「異なる径路」を表す概念が「複線径路」である。多くの人が、制度的・慣習的にほぼ通過すると考えられる行為や選択は必須通過点(Obligatory Passage Point)と呼ぶ(サトウ 2009)。選択の分岐点(BFP)に「人からの支えや社会的な支援や制度、行動を後押しする認識や認知」(安田・サトウ 2012)など援助的な力を社会的ガイド(SG)、「阻害・抑制的なものとして働いている」(安田・サトウ 2012)力を社会的方向づけ(SD)としている。

個人の経験の多様性を描くために、時間を捨象せず必須通過点を通り、等至点に至る多様な複線径路を描いたものが TEM である。

### 3. 結果と考察

以下に TEM 図から見えてくる保育者 A の離職に至るプロセスを、1 年目から時系列に沿って、分岐点の選択に影響を与えた(SD、SG)エピソードと共に示す。

#### 1 年目

A は、就職して1か月が経とうとしていた4月下旬、「辞めたい」(OPP)と思い始める。10 月頃、副園長を中心とした職場仲間との食事会「チーム副園長」に誘われ参加する。その際、保育の状況をたずねてきた副園長に「辞めたい」と思っていることを話す。しかし A 自身も、1 年目で辞めることへの「世間一般」の目(SD1)から辞めることに抵抗があった。

##### SD1

A：1 年目で辞めるっていうのが、ちょっと一般、世間一般から見てどうなんだろうって思って

次年度の就労継続意志を問う「意向調査」(BFP)が 10 月下旬ころ配布され「考え中」で提出する。「考え中」「辞める」の場合は、園長との面談があると調査用紙に記されていたが、実際に面談はなかった。A の意向を知った副園長が、1 年で辞めることは次の就職に不利になることを指摘(SG1)した。

##### SG1

A：次行くなら 1 年で辞める人よりは、なんで辞めたんだろうってなるし、その病気とかだったらしょうがない、やむを得ない事情で辞めたとかならしょうがないけど、A 先生、理由曖昧だったよね、みたいな結構突っ込んでくるんですよね、副園長が。で、そうだよなとは思ったんですよね。でも辞めたい気持ちは、ずっとそのまま続いてて…

A は、1 年目の「意向調査」は「辞める気、満々」で「考え中」とした一方で、園に対して「迷っているんだよ的なアピール」であった。その理由については、「色々あって」思い浮かばない。

A は、年中クラスの担任であったが、2 学期まで保育の記憶がほとんどない。「子どもが可愛いと思えない」ほど、子どもの降園後の時間帯に気を使っていた。「早く(仕事)覚えなきゃ」と先輩や上司の動きに神経を傾け、「別に新人がやらなきゃいけないって決まってないけど、やるもんだ、みたいなのを持っていて…」と会議の資料印刷、上司へのお茶くみなどを自ら進んで行う。その結果、時間内に自分の仕事はできず、毎朝 6 時前には出勤して仕事をしていた。

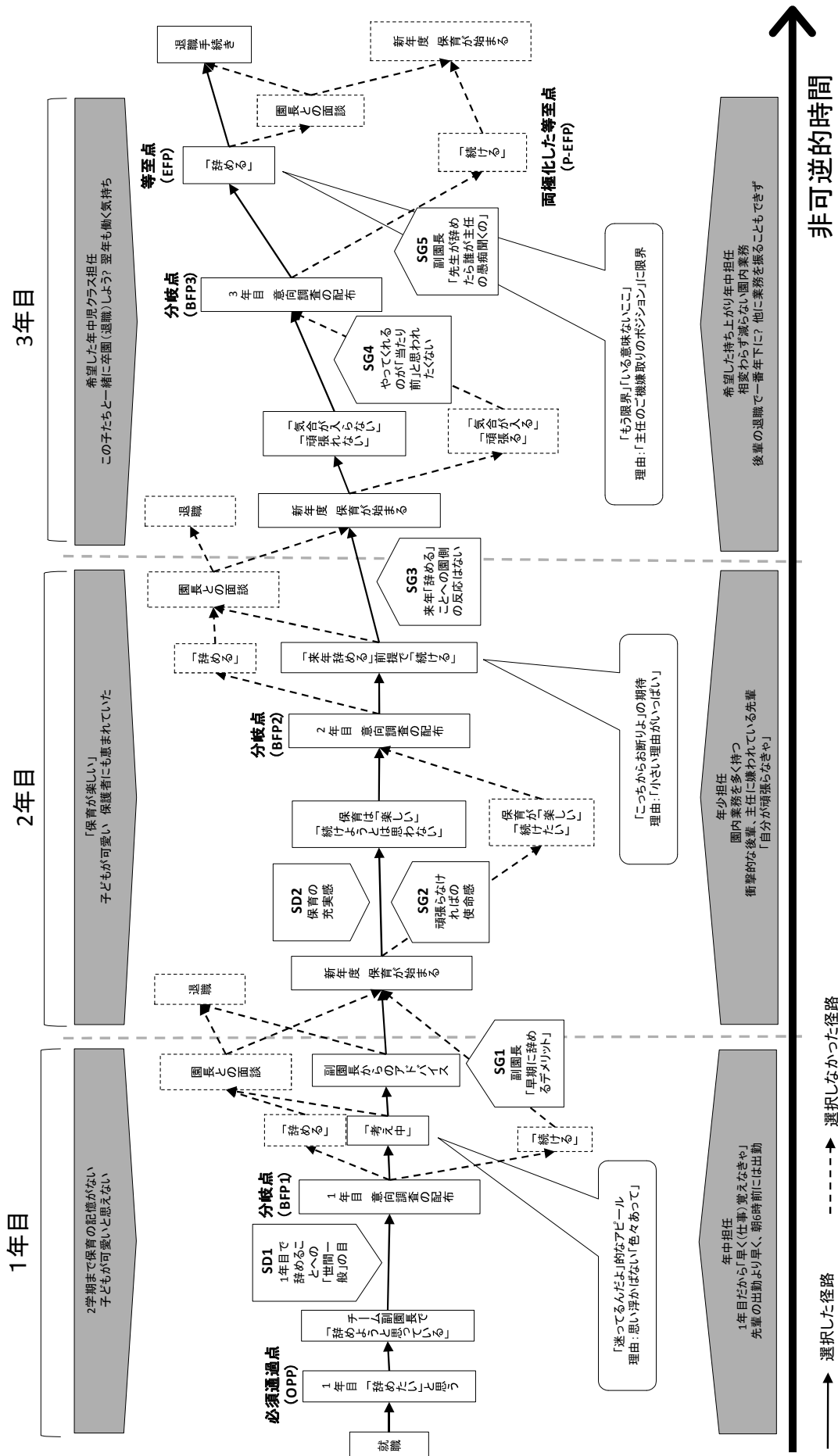


図1 保育者Aの離職に至るプロセスのTEM図

## 2年目

新年度保育が始まり、1年目には感じなかった保育の充実感を感じる。

### SD2

A: 2年目はめっちゃ楽しかったんですよ。(略)すごい楽しくて、一生このままがいいと思うくらい…(略)このクラスで、この保護者で、この学年でみたい、フッフッフッ…そこの保育が楽しかったんですよ。

その一方で、Aが感じていた「年少クラス担任は園全体業務を多く持つ」という役割、保育内容の決定権を持つ「主任」に嫌われていた「先輩」・「衝撃的な後輩」の存在によって「自分が頑張らなきゃ」と思い、1年目以上に使命感(SG2)を持って業務を引き受けるようになっていた。

### SG2

A: 1年目よりも2年目の方が気を使った感じがありますね…。(略)気を使ってたというか、(略)なんとなくですけども、少・中・長の中で、一番、学年の仕事が少ないのが年少だっていう、なんか園の考え方みたいなものがあるんですよね。まあ、入園当初は色々大変だけど、放課後の仕事、だから年長だったら、運動会に向けて準備期間がこんだけいる、年中がこれくらいだから、そういったときに年少はこれだけのな…

A: (子どもの)パンツを流しちゃった、トイレに(略)衝撃的な後輩が入ってきて(略)で、後輩と私と、ベテランだけでも主任に嫌われている先輩と、私と一緒に入ったけど、保育経験がある主任に嫌われているもう一人と。(略)ああ、一緒になったらぐらいに、その先輩と学年一緒になっちゃったなあぐらいな。で、さらに後輩も衝撃的な後輩もいて、自分が頑張らなきゃ的な気持ちになったんですよ。勝手に。

A: でも、ここの(1年目の)春休みから既に始まっていて。春休みは初めてなんですよね。私にとって。そっから、もうバスコース組んだりとか、行事の担当を決めたりとか、

インタビュアー: 年少の担任がする仕事なの?

A: っていう風には、割り振られてないんですけど、やらなきゃって思ったんですよ。

その結果、保育は「楽しい」が、仕事を「続けようとは思わない」との心境になっていた。2年目の意向調査(BFP)では、「来年辞める」前提で「続ける」と記入する。1年目同様にあるはずの園長との面談はなく「来年辞める」ことに対する園側の反応はなかった(SG3)。

意向調査提出時のAの思いは、『『そんな気持ちでやられるんなら、こっちからお断りよ』的な感じのことを言われてもいいかな』であった。つまり、単に「続ける」のではなく次年度以降は「辞める」ことを敢えてにおわすことで、1年目同様の「アピール」的な意味合いがあったともいえる。

## 3年目

3年目の保育が始まるが、「気合が入らない」「頑張れない」。意向調査では、「辞める」と職場に離職を伝えるに至る(EFP)。

1年目・2年目と園全体にかかわる業務の多くを自ら引き受けてきたが、Aがやってくれるのが「当たり前」と思われたい訳ではなかった(SG4)。意向調査提出後、園長との面談もないまま事務職員に促され、正式に離職手続きの書類を提出した。

### SG4

A: なんか、何でもやります。いや、何でもやるのが当たり前って、思っている自分。だけど、イコール、周りの人たちから、A先生がやるのが当たり前だよねって思われたい訳じゃないし、そう思われるためにやっている訳でもない。

インタビューデータからは意向調査の前後どちらの時期かはつきりとは見えてこないが、副園長が投げかけた言葉は、Aの離職意志を明確なものにした(SG5)。「最後に言った」との語りは、Aが「離職」を明確に意識するものであったことが窺える。

SG5

A：副園長が、最後に言ったのが、A 先生が辞めたら誰が主任の愚痴聞くのさって言ったんですね。そこで、いる意味ない、ここにみたいな・・・

A は意向調査時の心境を「もう限界」「いる意味ないここ」と語る。「辞める」と書いた理由は、「主任のご機嫌取りのポジションに限界」を感じたからであった。この「主任」についてインタビュー中盤から公私区別なく気を使うことの辛さを多く語っている。しかし、主任に対する感情は「好き」「嫌い」と区別されるものではなく、「保育で尊敬する」「嫌いなわけじゃない」と述べる。主任との関係だけを取り上げると離職の理由は「職員同士の人間関係」にも見える。しかし、A はインタビューの中で「人間関係は良い」「退職理由は人間関係ではない」と繰り返し述べている。

3 年目は、A 本人の希望で持ち上がりの年中担任であった。もう 1 年継続して働き、受け持ちクラスの子どもたちの卒園を見届けたいとの思いもあった。一方で、年少担任から外れることで減るはずの園業務が減ることはなく、後輩の離職により再び最若手になっていた。

#### 4.まとめ

以上のように TEM の分析から、A が就職後、「辞めたい」と思い始める必須通過点を通り、意向調査という分岐点で、社会的ガイドの影響を受けて等至点である「辞める」という選択に至るプロセスが見えてきた。

インタビュー時、A に離職理由をたずねると「主任のご機嫌取りのポジション」に限界を感じていると語っていた。そのため離職理由として「主任」は大きな位置にあるものと思われた。しかし、TEM による分析の結果、「主任」は離職に至る選択に直接的な影響を与える要因ではなかった。同様に、「保育」に関する語りも多くはなく、離職か継続かの選択を決定づけるものではなかった。

では、等至点である「離職」へと向かう径路の選択を促してきたものは何であったのか。それは以下の 2 点が A の離職に至る径路に社会的ガイド(SG)として影響を与えていることから示唆される。

1 つ目は副園長の存在である。副園長は、A の「辞めたい」思いを知り、辞めることでのデメリットをアドバイスするなど、辞めることを思い留めようとしている。「チーム副園長」で「どうなの年中(クラス)」と A の状況を把握してケアしようとする姿勢も見られ、いわゆるソーシャル・サポート(重田 2007、植田 2002)としての役割を副園長が果たそうとしているようにもみえる。A 自身もチーム副園長で「辞めようと思っている」との話を聞いてもらうことで、短期的には離職を思い留めているのかもしれない。しかし結果として、「離職」に至る径路には社会的ガイドとして離職を促進していた。その原因として予想されるのは、副園長のかける言葉が、A 自身が求めるものとはかけ離れていたことが考えられる。

2 つ目は A の繰り返し示される「アピール」に対する園側(園長・副園長)の反応である。意向調査では、「考え中」や「次年度辞める前提」と離職をおわせているにも関わらず、園長の面談はなかった。もし仮に園長との面談があったとしても、副園長のように離職を促進するようなものであれば、「離職」に至るといえる。子どもとの保育の記憶が無いほど上司や同僚に気を使い、自ら進んで園内業務の多くを引き受けようとする A が求めていたものは、働きや役割に対する周囲の承認であったのかもしれない。しかし、承認があったとしても、A は頼りにされているとの「使命感」を見出して更に多くの園内業務を引き受け、周囲への気遣いを増していくのかもしれない。したがってここで、副園長や園長がどのような関わりをしていれば「続ける」との選択をとっていたのかは、明らかにできない。しかし、少なくとも A の事例では、「働きがい」(垣内 2007)を持ち続け、「辞める」との選択を取らずに「続ける」を選ぶ状況にはなかったといえる。

以上のように A の事例から保育者の離職には、単に「人間関係」との理由だけでは捉え切れない複雑な状況があることが明らかになった。それは、TEM によって A の離職に至るまでの複雑なプロセスを具体的

に描いたからこそ見えてきたものである。本研究では、1 人の対象への 1 度のインタビューデータに基づく分析であった。今後、本研究で得られた TEM 図を A と共有しながらフォローアップインタビューをしたい。また、対象を複数にすることで経験の多様性を描き、保育者の離職についてさらなる検討をしたい。

## 文献

- 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良(2012)「新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅱ：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
- 廣川大地(2008)「保育者の仕事継続意欲、離職意向に関する研究の動向」『中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要』**40**, pp.83-90
- 石川洋子・井上清子(2010)「保育士のストレスに関する研究(1)―職場のストレスとその解消―」『文教大学教育学部紀要』**44**, pp.113-120
- 垣内国光(2007)「保育者の労働環境と専門性を考える：東社協保育士会調査を素材として」『保育問題研究』**226**, pp.6-22
- 楠本恭之・池田隆英(2012)「保育者の職務の実感を捉える試み」『岡山学院大学・岡山短期大学 紀要』**35**, pp.9-15
- 小林幸平・箱田琢磨・小山智典・小山明日香・栗田広(2006)「保育士におけるバーンアウトとその関連要因の検討」『臨床精神医学』**35**, pp.563-569
- 厚生労働省(2013)「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」  
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf> (2014.1.31)
- 宮下敏恵(2010)「保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討」『上越教育大学研究紀要』**29**, pp.177-186
- 水野智美・徳田克己(2008)「(対人援助者のこころの健康) 就職後 3 ヶ月の時点における新任保育者の職場適応」『近畿大学臨床心理センター紀要』**1**, pp.75-84
- 文部科学省(2012)「学校教員統計調査」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kyouin/1268573.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/1268573.htm) (2014.1.31)
- サトウタツヤ(2006)「発達の高多様性を記述する新しい心理学方法論としての複線径路等至性モデル」『立命館人間科学研究』**12**, pp.65-75
- サトウタツヤ編著(2009)『TEM ではじめる質的研究―時間とプロセスを扱う研究をめざして―』誠信書房
- 重田博正(2007)『保育士のメンタルヘルス』かもがわ出版
- 社団法人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および業務の実態に関する報告書Ⅰ」『保育士養成資料集』**50**
- 社団法人全国保育士養成協議会(2010)「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向および業務の実態に関する報告書Ⅱ」『保育士養成資料集』**52**
- 社会福祉法人全国社会福祉協議会(2008)「社会福祉施設の人材確保・育成に関する調査報告書」  
<http://www.keieikyo.gr.jp/data/jinzai3.pdf> (2014.1.31)
- 植田智(2002)「保育士のバーンアウト―他のヒューマン・サービスと比較しての探索的研究―」『鳥取短期大学研究紀要』**45**, pp.39-47
- 安田裕子・サトウタツヤ編著(2012)『TEM でわかる人生の径路 質的研究の新展開』誠信書房

## 謝辞

本研究の趣旨に賛同していただき、インタビューにご協力して頂いた A さんに深く感謝申し上げます。