

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—

中島美那子*・菅野ひろみ*・相田 詩織**
三井 雅子***・山田えりな****・吉田 珠梨*****

キーワード：保育者，離職，保育の質

問題と目的

現在わが国では保育士不足が深刻化している。厚生労働省（2017）によれば、平成28年11月時点での保育士の有効求人倍率は2.34倍、東京都では5.68倍にまで上っている。そこで厚生労働省は「保育士確保集中取組キャンペーン」を展開し、保育士の処遇改善を図ることを進めつつ、その人員確保を急務としている。

なぜ保育士が不足するのだろうか。その理由の一つに、保育士の早期離職者の多さが挙げられることだろう。現在、保育士の離職率は10.3%であり、年間およそ3万3千人もの保育士が職場を去っている。特に公営の保育所勤務者に比して私営保育所勤務者の離職率が高い（12.0%）。そのため私営の保育所の多くで、経験の浅い保育士がその主たる構成員となってしまっている現実がある（厚生労働省，2015）。

一方で、幼稚園教諭の離職率の高さも看過できない。文部科学省（2013）の「学校教員統計調査」によれば、幼稚園教員の平均勤続年数は10.3年である。なかでも保育士同様、公営幼稚園勤務者に比べ私営幼稚園勤務者の方がより短い。さらに離職者の平均年齢を見ても、小学校、中学校、高等学校離職者がすべて50歳以上であるのに対して、幼稚園および幼保連携型認定こども園の離職者はそれぞれ32.9歳、33.6歳という若さであった（文部科学省，2017）。

では、この保育者の著しい早期離職の背景には何があるのだろうか。その原因を究明すべく、これまでにさまざまな先行研究が進められているが、遠藤ら（2012）は質問紙調査を通して、特に大きな要因となるのが「職場の方針への疑問」「心身の不調」「職場の人間関係」「将来に希望が持てない」「休暇の少なさ」等であることを明らかにした。一方でこれらに比べてそれほど大きな影響を及ぼさなかった（一部の者だけが挙げた）ものに「給料の低さ」がある。また、「やりがい」という視点から保育職を継続する群と辞めたいと考えている群とで差があったのは、「職場との関係で生じるやりがい」であり、「保護者と

* 茨城キリスト教大学

** 瓜連保育園

*** 認定こども園烏山聖マリア幼稚園

**** 茨城県水戸市保育所

***** 株式会社ベネッセスタイルケア

の関係」や「子どもとの関係」から生じる「やりがい」に差は見られなかった。

さらに吾田（2015）の質問紙調査からは、勤務時間内にすべての業務を終了することのできる者がわずか6.5%という実態が浮き彫りになった。そして時間内に業務を終了できない者（93.5%）は、園で残業をするか、あるいは残業はできないこととなっているために仕事を自宅へ持ち帰るかだという。このように仕事量の多さとそれに伴う過重労働の実態は、前述の遠藤ら（2012）が指摘する早期退職の要因へとつながる。

前述のように、今日では国を挙げて保育士の獲得や離職を防ぐための取り組みが行われているが、その政策の方向性は給与面の改善、ICTを活用することによる業務の効率化、就職あっせんの強化といったものである（厚生労働省，2017）。しかし本来、保育者の離職を防ぎ、あるいはいったん退職しても安心して保育現場へ戻ること、いわゆる潜在保育士の復職を可能とするためには、先行研究からもわかるように新たな視点からの捉え直しも必要となる。

そこで、保育者が安定して職を継続していくためにはどのような要因が存在するのだろうか、また一方で、保育職の継続を断念した人は何をもって退職を決めたのか、どうあったら退職をしないで済んだのか等について知る必要がある。本研究は探索的位置づけのもと保育経験者に対して面接調査を行い、保育職の継続に向けた方策、言い換えれば保育職のキャリア形成のための新たな視点を示すことを目的とする。

方 法

1. 調査の概要

2016年9月上旬から12月上旬にかけて、半構造化面接を実施した。研究対象者は、20歳代から30歳代の保育職経験者10名である。面接時間は、最短40分、最長112分、平均面接時間は54分であった。面接内容はICレコーダーに録音し、後に逐語録を作成した。

質問内容は、職場内の物的環境や人的環境、労働時間や休日数などの待遇等について尋ね、あわせて保育職を離れた経験のある者にはその理由、継続している者にはその理由を尋ねた。また、現在社会で取り上げられている保育問題に対する考え等についても尋ねた。

2. 倫理的配慮

研究対象者には、面接を行う前に説明文書をもとに研究の目的・内容を伝え、面接内容をICレコーダーにて録音させてもらうこと、その内容は研究以外には使用しないこと、対象者の個人情報の保護や意思の尊重を最優先として研究を進めること等を説明し、同意書をもって同意を得た。

3. 分析方法と手順

得られたデータの分析は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を用いて行った。

M-GTAとは、質的データに密着した分析をすることを前提とし、そこから丁寧に解釈を積み上げていくことで理論生成を可能にする質的研究法である。人間行動の説明と予測に優れた理論であることから、適する研究として、人の社会的相互作用が関連する研究であ

るほうが良いとされる。そしてさらに研究で扱う現象がプロセス的性格を持っているのが良いという（木下，2003）。本研究は社会的相互作用の中に職の継続，離職の選択がある保育職を扱い，あわせて新人の頃から時を経て職の継続を，あるいは離職を決心するまでのプロセスを扱う研究であることから，研究手法としてM-GTAを選択した。

またM-GTAは，概念生成の過程でインタビューでの語りにより抽象度の高い言葉へと置き換えられ，さらにカテゴリー生成によって結び付けられることで概念間の関係性も明らかとなっていく。このことから，最終的な分析結果および構造は本研究対象者特定のものではなく，一般的な文脈にも適用できるものとなる（境他，2012）。

結 果

1. 研究対象者の背景

研究対象者の属性を表1，表2に示す。

表1 研究対象者の概要

対象者	現在の職業	保育者歴	年代	年代
A	保育士	1年	20歳代前半	女性
B	保育士	1年	20歳代前半	男性
C	事務職	2年	20歳代後半	女性
D	保育士	4年	20歳代後半	女性
E	幼稚園教諭	5年	20歳代後半	女性
F	幼稚園教諭	6年	20歳代後半	女性
G	幼稚園教諭	7年	30歳代前半	男性
H	保育士	8年	20歳代後半	女性
I	保育士	8年	20歳代後半	女性
J	保育教諭	14年	30歳代後半	女性

表2 研究対象者の就職履歴

対象者	就 職 履 歴
A	公立保育所（常勤職）にて現在に至る
B	私立保育所（非常勤職）にて現在に至る
C	私立認定こども園（常勤職）→私立大学事務職員（非常勤職）にて現在に至る
D	企業保育所（常勤職）→公立保育所（非常勤職）にて現在に至る
E	私立幼稚園（常勤職）にて現在に至る
F	私立幼稚園（常勤職）にて現在に至る
G	私立認定こども園（常勤職）→公立幼稚園（非常勤職）にて現在に至る
H	私立幼稚園（常勤職）→私立保育所（常勤職）にて現在に至る
I	私立保育所（常勤職）→私立認定こども園（常勤職）にて現在に至る
J	公立・私立幼稚園や保育所数か所（非常勤職）→小学校（非常勤職） →私立認定こども園（常勤職）にて現在に至る

2. 分析結果

保育者として継続に至るまでのプロセスおよび要因に対する分析の結果、5 カテゴリー、17概念を生成した(表3)。ストーリーラインは以下のとおりである。カテゴリーを《 》, 概念を【 】, 実際の対象者の語り(ヴァリエーション)を「 」で示す。

結果図は、図1に示す。

表3 生成した概念とカテゴリー

カテゴリー	概 念
居心地の良い職場環境	若手・ベテラン多様な保育者層
	泣ける・言える土壌
	育てる現場の均質性
経験を積むこと・ その先にあるもの	3年目を迎えるための1年目
	「自分の保育」をつかむ
	仕事の質・量と自分
	仕事を見通す力
	園内研修
	結婚がゴール
先見へのてがかり	ロールモデル
	退勤のタイミング
保育現場ならではの 近い間柄	園は家族
	子ども・保護者とのむすびつき
抗えない社会状況	近年の保育制度
	就活の気軽さ
	給与の低さ
	休日の少なさ

(1) ストーリーライン

保育者が保育職を継続するための要因として、相談したり弱音を吐いたりすることが躊躇なくできる職場環境があり《居心地の良い職場環境》, 保育者としての経験を積むなかで、自らの成長を誇らしく感じたり仕事がやりやすくなったと感じたりすること《経験を積むこと・その先にあるもの》が重要である。このような環境や経験を土台としつつ、さらなる継続へとつながるのが、自らの人生を考える手がかりが職場にあること《先見へのてがかり》である。また保育職は、職員間および園児やその家庭との心的距離が近い職業であることから、その関係性が良好であること《保育現場ならではの近い間柄》も要因として重要である。しかしその一方で、近年問題視されている保育職への待遇の問題《抗えない社会状況》は離職を促進する方向へと作用している。

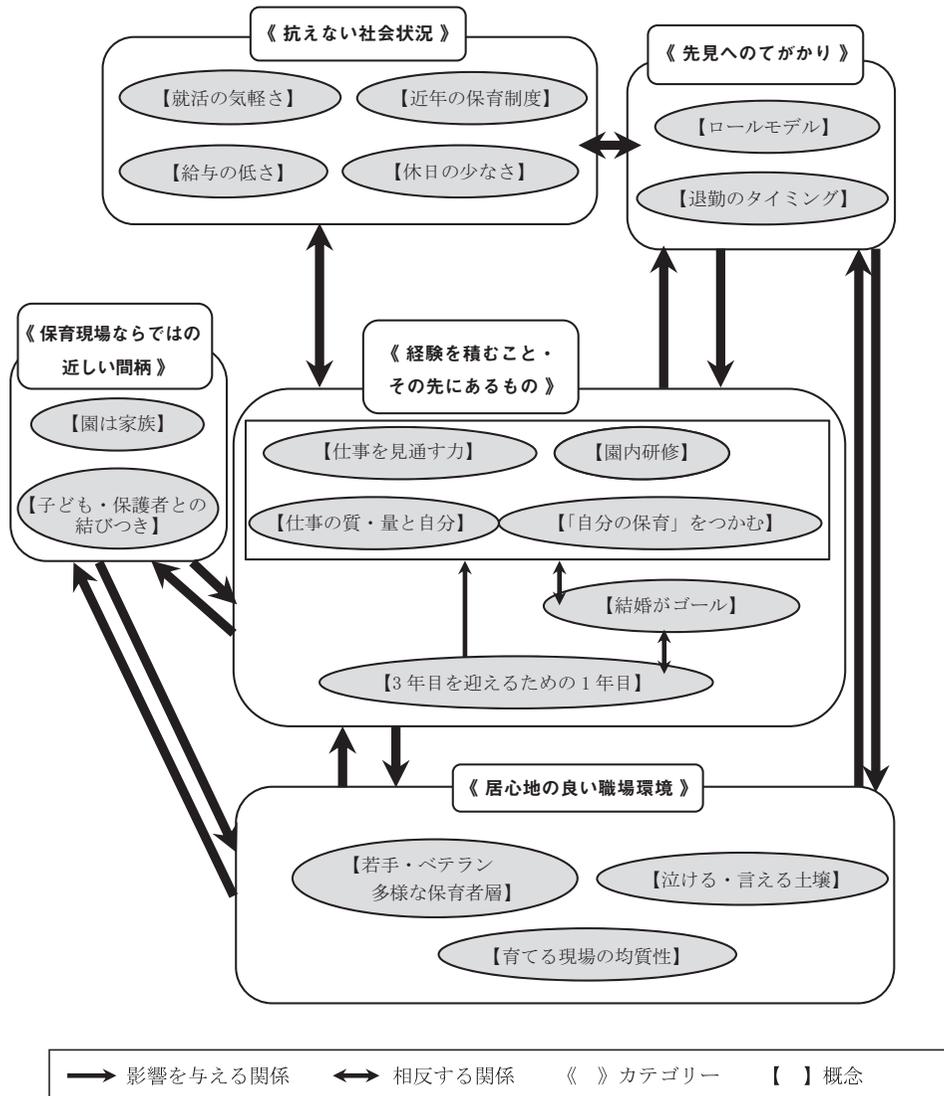


図1 保育者が仕事を継続する要因とそのプロセス

(2) 生成されたカテゴリーと概念

① 《居心地の良い職場環境》

《居心地の良い職場環境》は、【若手・ベテラン多様な保育者層】、【泣ける・言える土壌】、【育てる現場の均質性】の3概念から構成される。

これらのうち【若手・ベテラン多様な保育者】と【泣ける・言える土壌】の2概念が仕事の場に整うことで保育職の継続が促進されることが見いだされた。また【育てる現場の均質性】からは、居心地の良い職場を経験し、そこで数年働いてしまうと、結婚でその地

を離れるなどの理由で離職せざるを得なくなった時に、これほど働きやすい園は他にないのではないかと、他園での復職を躊躇する者がいるということがわかった。そこで復職（キャリアの継続）という視点からは、【育てる現場の均質性】が非常に重要な要素となるわけである。

以下に3概念のヴァリエーション（語り）を示す。

【若手・ベテラン多様な保育者】のヴァリエーションとして、「20代の子たちが30代の前で素直に話せるかって言ったら、話せないです。いろんなことを教えてもらっているのに、自分をとにかく責めちゃって。『できない自分が辛いと思っているのに、そこでいっぱい指導されるとさらに辛い』みたいな。そういう素直な気持ちを言えるのが、実は40代の方々になんです」や「本当にみなさん長く勤めている方ばかりなので。すごく甘えさせてもらっています」などが語られた。

【泣ける・言える土壌】のヴァリエーションは、「うちの園はすごく人間関係が良くて。だから居心地がよくて、素直に職員室で泣く子が多い。喋っているうちに『できなくて、辛くて泣いちゃった』、『今日もうまくいって、喋っているうちに嬉しくて泣いちゃった』とか。とにかくみんながありのままの感情を出せる園です。管理職の先生たちが本当に穏やかで柔らかくて。だからそんなふう先生たちが育っていくし、そういうのが当たり前になっています」、「5年目っていってもまだまだ上の先生がいるから、甘えられる状況でやらせてもらっています。保育の相談もプライベートの相談も全部あけっぴろげでお話できる感じなので、ありがたいですね」などがあつた。

【育てる現場の均質性】のヴァリエーションとしては、「結婚も幸せなんだけど今の生活を捨てた時、わたしポカーンってしちゃう。『新しい環境で働いたらいいじゃない』って恋人は言うけれど、『他の幼稚園でまた一からやれる自信はないし、離れるには相当な決心が必要だ』って言いました。結婚と仕事ってすごく難しい」や「結婚してどこかに行かない限りはここで続けたい。女の世界だし、どこも大変だと聞いています。だから、今ここを辞めてパートでどこかに入るっていう勇気もない」などがあつた。

② 《経験を積むこと・その先にあるもの》

《経験を積むこと・その先にあるもの》は、【3年目を迎えるための1年目】、【「自分の保育」をつかむ】、【仕事を見通す力】、【仕事の質・量と自分】、【園内研修】、【結婚がゴール】の6概念から構成される。

就職1年目を自分なりに工夫し、そして辛抱強く過ごすことで、それが3年目につながる【3年目を迎えるための1年目】。そして数年後には自分らしい保育を確立することができ【「自分の保育」をつかむ】、かつ仕事の効率性も上がってくる【仕事を見通す力】。またこのように仕事を継続することで仕事の質・量ともに増してくるが、その仕事に対する自分自身の向き合い方が重要になる。つまり、そのような増加する仕事に対して、「信頼されているから任される」「キャリアアップにつながる」と捉えることが保育職の継続に影響を与えている【仕事の質・量と自分】。さらに、継続のためには園内研修のあり方も重要となる【園内研修】。一方、女性に限るが、保育者は未だ結婚をしたら退職する文化があることが認められた【結婚がゴール】。この【結婚がゴール】のみ、《経験を積むこと・

その先にあるもの》の要素のうちで離職の促進に作用することが明らかとなった。

以下に6概念のヴァリエーションを示す。

【3年目を迎えるための1年目】のヴァリエーションは、「大事なのは1年目、2年目だと思う。そこを超えられたら3年目いけると思う。3年を超えるのに1年目どれだけ辛抱できるかです」、「私はまだ1年目で、いろいろちゃんとできないから、先輩の真似をしながらやっています。先輩方は何年もやっているから、春夏秋冬を経験してきている訳だから。だから（できない自分に）劣等感はないです」などがあつた。

【「自分の保育」をつかむ】のヴァリエーションとして、「『私のやりたかったものはこういうのじゃなかった』と思いました。卒論で書いた内容とはだいぶ違う園だったから。でも、そういう園の方針をベースにしながら自分がやりたいことも織り交ぜていくっていう柔軟性が4年目過ぎて5年目くらいから上手に入れられるようになってきて。今は楽しいなって思える」などがあつた。

【仕事を見通す力】のヴァリエーションは、「多分要領は徐々に良くなってきたと思います。『この時までこれをやらなきゃいけない』っていうのも見えてきたから。できることは前倒しでやったりとかしています」などがあつた。

【仕事の質・量と自分】のヴァリエーションには、「いわゆるステップアップをしていくと園の運営側になったり、何かの責任者になったりします。そうするとクラス運営とそっちの仕事と両方に時間を割かなきゃいけないから苦しくはなつてはいきますね。でもそこは私を信頼してくれてるからだつて分かっているので、頑張れます」などがあつた。

【園内研修】のヴァリエーションは、「互いの保育を見合つてその後に意見交換したりしていますが、正直ドキドキします。でもやっぱり若い先生なりの考え方であるじゃないですか。それを言ってもらつと、『あつ、そつか』つて気づかされることもあるし、上の先生から言われることで改めて思うこともあるし。自分の保育を振り返るいい機会かなつて思います」や、「（園内研修によつて）先生たちが考えることも深くなつていくし、深くなれば準備も充実してくるから、子どもたちは有意義な時間を過ごすことができるつていう、良い循環が生まれます」などがあつた。

【結婚がゴール】のヴァリエーションとしては、「夫（当時の恋人）に園のあり方を相談してた時期もあつて、『そんなに嫌だつたら辞めちゃえば』つて言われて、『辞めるにしても理由がないから』つて言つたらプロポーズされて。おかげで園に『辞めます』つて言えました」などがあつた。

③ 《先見へのつながり》

《先見へのつながり》は、【ロールモデル】、【退勤のタイミング】の2概念から構成される。

【ロールモデル】のヴァリエーションとして、「他の先生方もそうやって（子育てしながら仕事して）こられた方がいるつていうのは励みになつたし、我が子もいつか分かつてくれるだろうと思つてやつてます」というものがあつた。

【退勤のタイミング】のヴァリエーションは、「17時半には片づけて帰るようにしています。子どもを迎えに行かなければならないので、先に帰らせてもらうことはあります。若

い先生方が『帰ってください』って言うってくれるので。本当に助けられながら働いています。そういう点では女性の多い職場って理解があるのかなと思います」などがあった。

④ 《保育現場ならではの近い間柄》

《保育現場ならではの近い間柄》は、【園は家族】、【子ども・保護者との結びつき】の2概念から構成される。

【園は家族】のヴァリエーションとして、「先生として私を受け入れている訳じゃないってことを感じました。『あ、私を娘として見てくれている。だから時に厳しくもなるし、求めることも高くなってくるのだ』と。私のことを好きでいてくれる、そういうのを感じたから、このお母さんたちから離れたくないって思いました」、「家族のようだから園にいることが嫌じゃないの。大体みんな土曜日にも来るんだけど、上の先生たちが若い子たちのために何か買ってきてくれて、『ほら、食べな』って。みんなで食べながら仕事したり。家も職場もそんなに差がない」などがあった。

【子ども・保護者との結びつき】のヴァリエーションは、「新1年生になった卒園生が春に戻ってきて、同窓会的なことをやります。その時はやっぱり居てあげたいっていうのがあります。その時に関わっていた先生がいないっていうのは、かわいそうだっていう気持ちがあります」、「親御さんたちの信頼がとにかく厚くなってきて、私を信頼してくれる親御さんが増えてきたって実感した時に、この園を離れたくないって思いました」などがあった。

⑤ 《抗えない社会状況》

《抗えない社会状況》は、【近年の保育制度】、【就活の気軽さ】、【給与の低さ】、【休日の少なさ】の4概念から構成される。これら4概念はいずれも離職を促進する方向へと作用している。

【近年の保育制度】のヴァリエーションとして、「『資格所持者は一人いればいい』みたいになってきましたね、最近では。制度上はそれで良いのかもしれないけど、資格を持っている身としては、任されたときに『私だけで大丈夫か』って思ってしまう。資格を持つ方が責任を負うことになるだろうし」などがあった。

【就活の気軽さ】のヴァリエーションは、「『決めたところとか内定もらってるところとかあるの』って聞かれて、『いいえ。今就活が始まったばかりで、貴園が初めてです』って言ったら、『あなたが良ければ、採用しようと思うんだけど』って言われて。就活1件目で、それも初めて行った日に決まってしまいました」、「『男性保育士はいらないです』って結構言われていました。募集を見ていたら、元の勤務園がたまたま載っていて、『まあ一回受けてみようかな』って受けたら、すんなり受かっちゃったっていう。だから本当にその園がどんな所かっていうのもわからないまま入っちゃった」などがあった。

【給与の低さ】のヴァリエーションとして、「お給料の額よりも倍の働きをするので、正直な話を同僚の先生たちとすると、『仕事の割にはちょっとね』とみんなで言っています」といったものがあった。

考 察

自分が理想とする保育を行っている職場に巡り合うことは、それ自体が保育職継続の一因となるだろう。しかし、たとえ自分が理想と考えていた保育とかけ離れた方針の職場に勤務したとしても、その園の方針を理解しつつ自らの保育を織り込んでいくことができれば、日々の保育に納得ができ、仕事の継続へとつながることが本研究結果から明らかとなった。しかしその一方で、「かつての勤務園では、私が大学4年間で学んできたことと全く違うことをしていました。最初は自分が担任なんだから、自分で保育を決めてやれると思っていたし、もしそこで間違っていたら園長や管理職がともに考えてくれると思っていました。けどそうじゃなかった。だから『もう無理だな』ってなりました」というように、自らの保育を取り入れることもできず、管理職にその自分の葛藤を伝えることもできない場合には離職を促進することがあることもわかった。

また本研究より、給与の低さが保育者の離職に影響を及ぼすことが認められた。しかし、遠藤ら(2012)の調査でも示された通り、その影響力はそれほど大きくはない。本研究ではたとえ高給だとしても、それが職の継続につながるわけではないことが示唆された。それを示すヴァリエーションに「(人間関係が悪くても続けられるかについて)無理です。前の園がそうだったから。休みも多かったし給料も良かったけど、続けられなかった。人だね、やっぱり」や「人間関係とかは大事だと思う。お給料はそこまでいかないと思う。『給料がいいからここで頑張る』ってなったら、それだけのデメリットも絶対あるはず」というものがあった。

加えて本研究では、保育の職務上、園内の人間関係が家族のように感じられることがあることが認められた。それはプラスに作用すれば職の継続につながるが、一方で煩わしさを感じることもあることがわかった。その違いは何なのだろうか。そこには《居心地の良い職場環境》というベースの有無があろう。分析結果(2)③の【園は家族】のヴァリエーションでは良好な人間関係を示しているが、他方では、「遅くなって申し訳ないって気持ちもあるんでしょうね。だから時々園長が夕食を作ってくれて。でもご飯を作っている間、結局また待っている。正直に言うと、それは無駄な時間だと思ってしまう」というヴァリエーションから、園が家庭的ではあるものの、その土台として《居心地の良い職場環境》がなければ、相反する結果となることもあることを示していた。

さらに本研究より、保育者のキャリア形成の面で重要な示唆が得られた。それは、1つの園で充実し満足のいく保育者経験をした者ほど、何らかの事情でその職場を離れると、次の園で自分の保育ができるか不安になる(同様の働きができないと確信している)ことが見出された。このような状況によって、保育の現場に戻ることを躊躇してしまうことから、明らかに保育職としてのキャリア形成の面からもマイナスとなる。「5年かけてやっと辿りついた自分の保育そしてポジションなのに、またこれから5年かけて同じ苦勞はしたくないと思ってしまう」というヴァリエーションがあった。このような課題が明らかとなったことから、本研究で見出された保育職の継続に関わる要因を考慮し、そのうえで全国の保育現場のあり方が出来る限り均等となることを目指す必要がある。

保育者の早期離職の問題は日本だけに限ったことではなく、未だ世界規模での課題であ

る。Wells (2015)によれば、そ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にあるという。これらの点において世界各国もわが国と共通の問題を抱えていることがわかる。

保育や幼児教育の重要性について世界的規模で注目され始めてからすでに十数年の時を経たが(OECD, 2001)、子どもたちの育つ環境をより質の高いものとするためには、保育者の働く環境の見直しを進め、早期の離職を防ぐことが重要である。

猪熊(2011)が指摘するように、保育者間の関係が良好であることこそが、保育の質を向上させ、子どもの安心・安全な環境を保障することに繋がる。つまり、保育者にとって居心地の良い職場(適切な保育者相互の支援、連携のある職場)は、子どもたちにとってより良い育ちの場となることはいうまでもない。本研究からも、《居心地の良い職場環境》を軸とし、それが保障されてこそ保育者は豊かな保育経験を積むことができることが分かった。そして経験を積みさまざまな課題を克服するからこそ職を継続することができ、ひいてはそれが園集団全体の保育の質を高めることに繋がることも明らかとなった。

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のである。

引用文献

- 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**. 155-166.
- 吾田富士子。(2015). 保育士の事務時間確保の必要性と保育の質—保育士の業務に関する実態調査から—. 藤女子大学人間生活学部紀要**52**. 47-55.
- 猪熊弘子。(2011). 死を招いた保育—ルポルタージュ上尾保育所事件の真相—。ひとなる書房.
- 木下康仁。(2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い—. 弘文堂
- 厚生労働省。(2017). Press Release「保育士確保集中取組キャンペーン」を実施します.
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000148854.pdf> (2017年9月28日最終閲覧)
- 厚生労働省。(2015). 保育士等に関する関係資料—第2回保育士等確保対策検討会—
http://www.hoyokyo.or.jp/nursing_hyk/reference/27-2s6-13.pdf (2017年9月28日最終閲覧)
- 文部科学省。(2013). 平成25年度学校教員統計調査.
- 文部科学省。(2017). 平成28年度学校教員統計調査.
- Michael B.Wells.(2015).Predicting preschool teacher retention and turnover in newly hired Head Start teacher across the half of the school year. *Early Childhood Research Quarterly*.**30**.152-159.
- OECD.(2001).Starting strong : Early Childhood Education and Care. OECD Publishing.
- 境愛一郎・中西さやか・中坪史典。(2012). 子どもの経験を質的に描き出す試み—M-GTAとTEMの比較—. 広島大学研究科教育学紀要. **61**. 197-206.

Exploring the factors of early turnover intentions
among early childhood teachers
- Interview analysis based on the M-GTA -

Minako NAKAJIMA, Hiromi KANNO, Shiori AITA,
Masako MITSUI, Erina YAMADA, Shuri YOSHIDA

Turnover among preschool and nursery school teachers is an important issue. The present study attempted to assess the factors of early childhood teacher retention and turnover. Semi-structured interviews were conducted with ten participants who had the experience being early childhood teachers. We analyzed these interview records using the Modified Grounded Theory Approach (M-GTA). The M-GTA provided a structure and framework for explaining teacher retention and turnover.

As a result, 17 concepts and 5 categories were generated. The categories were as follows: (1) comfortable workplace, (2)gaining enough experience and then getting something in the future, (3)taking the cue for the foresight, (4)close relationships with co-workers, children and the children's families, (5)the social system which can not be avoided.

