# 保育士の育成に関する研究 ―男性職員に焦点を当てて―

研究代表者 髙橋 智宏 (至誠いしだ保育園園長)

共同研究者 乙訓 稔 (実践女子大学教授、武蔵野学院大学特任教授)

髙橋 久雄 (社会福祉法人至誠学舎立川児童事業本部事務局長)

松田 典子 (文教大学専任講師)

和田上 貴昭(目白大学准教授)

三浦 修子 (至誠第二保育園園長)

長谷川 育代(万願寺保育園園長)

廣瀬 優子 (しせい太陽の子保育園園長)

髙橋 滋孝 (至誠あずま保育園園長)

髙橋 紘 (至誠保育総合研究所所長)

## 研究の概要

・今回の研究は保育所保育士の育成や働きがい、職場環境をキーワードに調査するとともに、保育所では少数である男性保育士への配慮が必要なのではないかという一つの仮説を含みながら進めた。現職の常勤保育士へアンケートとインタビューを交えて調査した大まかな結果が次のとおりである。

・アンケート (平成26年10月実施)

保育所の職場環境に関するアンケートを実施した。認可保育園5か所の園長等の役職者を除く常勤保育士67名に対してアンケート調査票を配布した(氏名、所属園名は無記名)。有効回答数は63名であった(回収率94.0%)。

アンケート項目は、保育所の職場環境、保育士業務への負担感、保育士職について、職場の総合的満足度について 尋ねた。アンケートを終え、各項目のデータの概観を示し、次に男女別にクロス表分析を行った。その結果、保育所 の職場環境の評価で保育職全体の問題としても挙げられている労働時間、賃金の問題が明らかになった。

保育士業務の負担感評価では、行事担当業務、保護者対応が7割以上を占め、次いで書類作成など事務作業や時間 外勤務に関わる業務に負担を感じている。

「保育土職を辞めたいと思ったことがあるか」の質問項目では「複数回ある」と66.7%が回答し、その理由は「職に対する適性」、「職場の人間関係」、「給与面」の順となった。退職したい理由に挙げられる「保育士業務が精神的に辛い」という質問項目では、女性よりも男性の方が精神的に辛いという理由のためにやめたいと思ったのではなく、より具体的な他の要素によって辞めたいと思うということが推察される。

職場の総合的満足度は77.7%で概ね満足していることが分かった。保育士の職場環境、保育士職についてのクロス表分析では、「職員処遇(福利厚生等)向上の努力」と「職場生活の快適さへの配慮」で男女の有意差が見られたが、男性の値が低くなっており、女性よりも少数である男性職員に対する職場改善や配慮に取り組む必要があることがわかった。

・インタビュー(平成26年10月実施)

本研究のアンケート調査の結果を受け、男性保育士が仕事や職場環境をどのように考えているのかをより深く知るためにインタビュー調査を行った。

対象はアンケート対象の保育園に所属する常勤の男性保育士7名で、結果について氏名、所属園名は公表しないことを説明し、研究員である養成校教授らが対面式で各30分程度のインタビューを実施した。

質問項目は就業年数などの基本項目に続き、研究のキーワードを意識しながら、保育士の仕事を辞めたいと思ったか、その理由、必要な支援、期待されている姿や業務内容、保育士となって必要だと思う知識や技能等を尋ねた。

アンケート結果からも明らかなように業務の負担感や職場環境については概ね好感を持ちつつも、「(辞めたいと思った経験の有無に関わらず)保育土を続ける上でどのような支援が必要だと思うか」という質問に対しては、「給与面」(57.1%)、「昇格基準の明確さ」(28.9%)などの順で具体的な意見があった。

「男性保育士に期待されていると思うことは何か」という質問に対しては、「子どもと一緒に身体を使った遊びや運動すること」(85.7%)が最も多い結果であった。他に「男性がいることで子どもの接し方が多様になる」という意見もあり、子どもからも保護者、職員同士からも欠かせない存在となっていることが窺えた。

今回の研究では人材育成や働きがい・働きやすさ、保育士を取り巻く環境、男性保育士をテーマにしたが、インタビューにあった「子どもの接し方が多様になる」という意見からも様々なタイプの保育士の必要性を感じた。男性保育士に求められている業務の内容は、基本的に女性保育士と同じである。その上で男性保育士に期待される働きについて考察する余地があるだろう。

このように「命を預かりともに育てる」保育の現場では、多様な保育ニーズの対応が期待されている。多様な保育を展開するには、家庭との緊密な関係と保育所をとりまく関係機関とともに、男性と女性という単純な比較が出来ないそれぞれが持つ力を集結するべきであろう。

男性保育士については井上、石川(2007)の先行研究では、職場の男性保育士が少数(園長を除き男性保育士は1施設 $1\sim2$ 名、いないが63.5%)であるものの、男性保育士の必要性(とても思う38.6%、少し思う40%)を感じており、その役割についても今回の結果と同様に「体を使ったダイナミックな遊び」といった答えが多数出ている。

また、今回の調査では対象園の設備の違いもあり結果に出てこなかったが、先行研究の「男性保育士の雇用や勤務に困難や問題がある点」項目では、トイレ、更衣室、休憩室など、「設備面での問題」が最上位(30%)にあがっており、設備整備が欠かせないと推測される。ついで「給料」(25.7%)の回答は今回の結果と同様に上位であった。

保育士としての職を続けていく上で、保育士自身がさらなる専門性の向上を目指すとともに、"職場"という環境 改善面の視点、職場の人間関係だけでなく、給与体系や労働時間等と、保育士という"専門職を育成する"という視 点、が欠かせない。今回の調査では、男性保育士に焦点を当てたが、ここで明らかになったことは、保育士全体の課 題であると言える。

キーワード:人材育成、働きがい、働きやすさ、職場環境、男性保育士

## 1. はじめに

近年の核家族化の進行、就労形態の多様化等といった 社会的背景により、子どもとその家族を取り巻く環境が 大きく変化している中で、保育所保育についても多様な ニーズに対応したサービスが求められており、働き方に 応じた保育の実施が求められている。

さらに、待機児解消のための新設園設置、多様な事業者の参入など、都市部に集中している保育需要に応えるため、保育の質の向上のためにも保育士の安定確保は、事業運営に直結する問題ともいえる。今後、ますます実践経験の少ない若い保育士が、多く登用される傾向にある。引き続き、人材の確保と育成に関する研究と取り組みが、必要とされている。

当研究会の過去の取り組みでは、人材確保と育成に注目してきた。研究員の所属する法人には、研究対象として5つの保育園がある。新人研修にはじまり、上長との個別指導、スーパービジョンの活用など、各階層の人材育成に関して体系化し、法人内で標準化したものを各園で共有するとともに、職務の基準作成など職員と一体的に推進しているが、保育士の定着率には各園でばらつきがある。

そこで、従来の研究で着目していた"人"への視点に加え、就業場所により違う"環境因子"を調査することとした。また、保育士の中では少数である男性は、環境により働きやすさの違いが出やすいと仮定して、男性保育士の育成、定着、環境因子について着目することとした。研究タイトルは「保育士の育成に関する研究 ―男性職員に焦点を当てて―」としているが、働きやすさ、

働きがいのある環境づくりが必要なのは男性保育士のみ が対象ではない。

## 2. 先行研究

先行研究(高嶋・安村2006)では、過去の男性保育士をキーワードとした研究で、明らかにされてきた事項について次のように述べている。

1976年から2005年までに提出された「男性保育者」を キーワードとした論文について時系列に分析する中で、 男性保育士をとりまく現状について現在では、男性保育 士の存在意義は性役割分業意識を超え、「保育者として の専門性」を求める姿勢が共通基軸となった。

また、ジェンダー等の視点や性差による役割の固定的 視点にとらわれず、同じ職場で働く同僚、保育者として お互いに専門性を向上させていくことが重要であること を示している。

一方で、同研究では男性保育士を取り巻く今後の課題として、男性保育者が抱く現場に対する実際と理念の乖離、キャリア形成に必要な環境の不足、男性保育者を取り巻くコミュニティのもつ関係構造の読み解きが今後必要とされるとしており、男性保育士に対する様々な配慮の必要性を示している。

さらに、「保育所長の職員採用に係る意識に関する研究」(石川他 2012)では、男性保育士に対して、職場の環境面で「施設の構造上、共用できない場所(ロッカー、トイレ)が多い」。「トイレ、更衣室など施設の改善が必要」、「数少ない男性保育士は孤独、孤立感を感じる」。 待遇面から「女性の中で男性保育士が一生の仕事として 通すことは困難」、「給与面で将来的に無理がある」。といったように男性保育士雇用に対して消極的な意見があることを認めている。

現在の男性保育士への視点の変化

- ・性役割分業意識→保育者としての専門性を求め続ける姿勢
- ・性差による固定的視点→お互いに専門性を向上させてい くことが重要
- ・職場環境で共用できない場所が多い→環境の整備が進んでいない
- ・給与面で将来的に無理がある→ジェンダーなどの視点が 固定的。

男性保育士の職場への視点

- ・現場に対する実際と理念の乖離…女性の中で一生の仕事 として通すことが困難
- ・キャリア形成に必要な環境の不足…キャリアに関わる項 目不明、または不足

保育園は職場環境の面で従来、女性職員を中心に就業することが前提で施設整備されてきた一面があるのではないだろうか。男女問うことなく、働きがいを感じる以前に、職場に居やすいと感じられる環境づくりや、キャリアパスを明示するなど、永く就業できるような研修体系と処遇改善が必要とされている。

## 3. 研究の目的と課題

#### (1) 研究の目的

今回の研究では保育所保育士の育成や働きがい、職場 環境をキーワードに調査するとともに、保育所では少数 である男性保育士への配慮が必要なのではないか、とい う一つの仮説を含みながら進めた。保育士の働きがい、 働きやすさについて調査し、その育成や環境改善に貢献 したい。

### (2) 研究の課題

今回のタイトルのように男性に注目したのは、保育士の働きやすさ、働きがいに関わる項目が性別による視点の違いがあるのではないか、という仮定に基づいている。そのためキーワードを①人材育成、育つ・育てる、②いま保育所で何がおきているか、③働きがい・働きやすさ、④保育士を取り巻く環境、をあげ、男女問わず対象として、保育士の働きやすさ、働きがいと働きにくさ退職につながる理由、保育士のスキル育成のために必要な育成環境、就業環境について明らかする。

### 4. 研究方法・対象

### 4-1 研究方法·研究対象

#### (1) 研究方法

はじめに、調査対象・対象園の状況を示す。対象園の

地域特性、利用状況の他に、職員数と職場環境を概観する。 次にアンケートとインタビューを実施し、結果を考察 した。研究対象保育士のアンケートは男女問わず実施し、 保育所の職場環境、保育士の業務への負担感、現在の所 属保育所に対する総合的な満足度などの項目を設けた。

また、男性保育士にはインタビューを実施し、保育士の働きがい働きやすさ、保育士の育成について考察した。なお、アンケートの項目は「保育士の育成に関する意識調査票」(2006日本保育協会)を参考とした。

#### (2) 調査対象・対象園の状況

調査対象園の地域特性は、東京郊外に属し、各園とも JRなど交通機関のアクセスが良く、定員に対する充足 率が105%~118%である。

次に調査対象とした保育園の職場環境について、ア. 園児数、イ. 職員数、ウ. 職場環境を以下に示す。

アの園児数は各保育園の認可定員、現員、充足率をあげる。イの職員数は全職員数とアンケート回答者数の違いを示すために職員数、所属する男性職員数をあげる。ウの職場環境は今回のテーマに添って男性保育士(男性職員)の働く環境にも着目し、職員更衣室の状況と大人用トイレの数について簡潔に記す。なお、昨年度まで全対象園に男性保育士が所属していたため、今年度男性職員(保育士を含む)が不在の保育園でもアンケートの回答者は今年度採用された者を除き男性保育士と働いた経験があることを付け加える。

#### ア. 園児数

対象園の園児数の状況は、

A保育園の定員は106名 (分園定員 6 名含む)、現員は 121名、充足率は114%

B保育園の定員は45名で、現員は53名、充足率は118%。 C保育園の定員は60名で、現員は63名、充足率は105%。 D保育園の定員は45名で、現員は53名、充足率は116%。 E保育園の定員は100名で、現員は118名、充足率は118%。

対象園全園で園児現員は定員数の120%を超えない受入れをしている。C保育園は待機児童解消対応のため、当年度に定員を増員変更したこともあり充足率が他園と比較して低いが、昨年度までは対象他園と同様に、配置基準の1割増しから2割増しの間で受け入れている。

園児の弾力受入れは行政が主導して執り行っており永らく続いている。こうした状況は新設園を設置しても解消されず、別の角度からの保育ニーズの調査と計画的な施設拡充が検討されている。

園舎、保育室は本来、充足率100%を考慮して設計、 施設設備している。受け入れる子どもの数に合わせて保 育士等職員を増配置したとしても環境の手狭さは保育活 動の制約につながることもあり、設備に見合った本来の 保育が出来なければ保育士の負担感につながっている可 能性が窺える。

#### イ. 職員数

対象園の職員数は、

- A保育園は、正職員27名、準職員18名、内男性職員2名 在職している。
- B保育園は、正職員14名、準職員10名、内男性職員1名 在職している。
- C保育園は、正職員13名、準職員12名、内男性職員は不 在である。
- D保育園は、正職員11名、準職員15名、内男性職員2名 が在職している。
- E保育園は、正職員20名、準職員19名、内男性職員5名 が在職している。

男性職員に園長を含む。

園によって平屋、2階建てなど建物の構造の違いや、 子育てひろば事業の実施、未実施など、事業内容が違う こともあり、配置基準以外にも職員数に違いが見られる 要因となっている。

下記に調査対象園の、ア. 園児数、イ. 職員数をまとめた。

#### 調査対象園の園児数、職員数

平成26年10月17日

保育園名	認可定員数	現員	定員充足率	正職員数	準職員数	内男性職員数
A保育園	106名	121名	114%	27名	18名	2名
B保育園	45名	53名	118%	14名	10名	1名
C保育園	60名	63名	105%	13名	12名	なし
D保育園	45名	53名	118%	11名	15名	2名
E保育園	100名	118名	118%	20名	19名	5名

#### ウ. 職場環境

男女差の出る環境として、園舎階数、更衣室、大人用 トイレ (個室) の有無の状況について調査したので、表 1にまとめる。

#### 表 1 職場環境

平成26年12月8日

保育園名 園舎 階数		女性更衣室	男性更衣室	大人用トイレ	
		又はロッカー室	又はロッカー室	(個室数)	
A保育園	2 階建	更衣室あり	備品室など利用	3か所(共用)	
A休月風	△陌建	ロッカーあり	ロッカーあり	3 /// (共用)	
B保育園	2 階建	更衣室あり	大人用トイレなど利用	1か所(共用)	
D休月風	△陌建	ロッカーあり	ロッカーあり	177月(共用)	
C保育園	4 階建	更衣室あり	大人用トイレなど利用	4か所(共用)	
○ 休月園	4 泊建	ロッカーあり	ロッカーあり	4 / 7/ (天用)	
D保育園	1 [[tk.Zab	更衣室あり	大人用トイレ、事務室	3か所(共用)	
口休月風	1階建 ロッカーあり ロッカーあり		ロッカーあり	3 //別(共用)	
E保育園	2 階建	更衣室あり	あり	3か所(共用)	
上怀月風	△№	ロッカーあり	ロッカーあり	3 川州 (共用)	

- ・A保育園は、女性用更衣室が有るが、男性の更衣室はなく、男性は空いている備品室等を利用している、大 人用トイレが3か所あり、全て男女で共用している。
- ・B保育園は、女性はロッカー更衣室がある、男性の更衣室はなく、着替えの際は大人用トイレ等を利用している、大人用トイレは1か所を男女で共用している。 2階建てで、2階は主に事務所、倉庫である。
- ・C保育園は、女性用更衣室が有るが、男性更衣室はなく、着替えの際は大人用トイレ等を利用している、大人用トイレが4か所あり男女で共用している。園舎建物が4階建てで、4階は主に事務室である。各階にトイレがある。
- ・D保育園は、女性用更衣室が有る、男性更衣室はない、 着替えの際は大人用トイレ、事務室(カーテンで仕切 る)等を利用している、大人用はトイレ1か所有り、 男女で共用している。2階建て商業ビルの1階部分が 保育園になっている。
- ・E保育園は、男女とも更衣室有る、大人用トイレが4 か所あり、男女で共用している。

調査対象園 5 園中、全園に女性用更衣室があり、専用のロッカーがある。男性更衣室があるのは 1 園のみであり、全園で荷物置き場か、倉庫などを一時的に更衣室にしている。大人用トイレについては、全ての園が共用で、1 か所から 4 か所と園の規模や構造による違いが見られた。また、全園で男女共用であった。

## 5. 職場環境におけるアンケート調査

## 5-1 調査の方法

## (1) 調査の実施方法

保育所の職場環境に関するアンケートを平成26年9月 に実施した。

研究者の所属する社会福祉法人至誠学舎立川保育事業部の認可保育園5か所、分園1か所の正職員保育士(園長等の役職者を除く)67名に対してアンケート調査票を配布し、有効回答数は63名であった(回収率94.0%)。

表2 アンケート配布

保育園数	配布	有効回答数	回収率
5か所	67名	63名	94%

平成26年9月20日配布、平成26年9月26日回収

各園とも、アンケート調査について園長又は主任から アンケートの趣旨、使用目的、個人の特定をしないこと、 法人とは外部機関が行うことを説明し、無記名、所属園 不問の調査票を配布した。

アンケート調査票は、回答後、各自で封筒に封をして 各園で回収した。集計は外部機関であり、同研究者の所 属する保育士養成校、文教大学に依頼した。集計作業に 同学生を交えて作業を行った。

#### (2) 調査票の項目

#### 1) 属性、あなた自身:

- ・職名、保育士としての通算経験年数
- 担当しているクラス
- ・クラスでの役割(担任・副担任等)
- 年齢

#### 2) 保育所の職場環境:

- 保育所方針の理解
- ・独自のカリキュラム
- ・職員教育
- ・利用者サービス向上のための努力
- ・多数の指示に困る
- ・職場環境づくりへの積極的な取り組み
- ・職場の雰囲気
- ・職員処遇(福利厚生等)向上の努力
- ・能力を伸ばす機会
- ・職員と保護者のコミュニケーションへの配慮
- ・入所児童やその保護者との関係
- ・将来展望の明示
- ・業務に見合った賃金
- ・十分な休憩時間
- ・自由な意見や考え
- ・安心して働ける
- ・能力・経験に見合った訓練や研修
- ・職員間のチームワークへの指導
- ・保護者等の苦情に迅速に対応
- ・計画変更の伝達滞りによる仕事のやりにくさ
- ・職場生活の快適さへの配慮
- 有給休暇の取得
- ・力を発揮できる仕事
- ・他職員と良好な関係
- ・職員の健康維持・向上への配慮
- ・保護者に対する接し方
- ・仕事の範囲や責任の明確化
- ・労働時間の適切さ

#### の28項目。

職場環境については、「そう思う」、「そうは思わない」、 「どちらとも言えない」の4件法で尋ねた。

#### 3) 保育士業務への負担感:

- ・クラス担当
- ・行事担当
- ・子どもの情緒の安定
- ・子どもの生命の保持
- ・子どもの基本的生活習慣の支援
- ・子どもの人間関係の支援
- ・子どもが興味や関心を持つ活動の提供
- 保育所内の環境整備
- ・保育所の清潔維持

- ・持ち帰りの仕事がある場合
- 指導計画等の書類作成
- ・早出・遅番で勤務時間が不規則
- ・勤務時間外の仕事(残業)
- 土曜日・休日勤務
- ・夏期や冬期などの長期休暇がない
- ・有給休暇が取りづらい
- 保護者への連絡業務
- ・送迎時における保護者との関わり
- ・保護者からの苦情・クレーム等の対応
- ・保育所の方針に沿った業務
- ・主任保育士や保育所長などからの業務
- ・職場の同僚との連携
- 保育士人数の不足
- ・プライベートとの両立

の24項目。負担感については、「負担感はない」、「あまり負担感はない」、「まあまあ負担感はある」、「負担感はある」の4件法で尋ねた。

#### 4) 保育士職について:

- ・保育士を辞めたいと思ったことがあるか
- ・その理由 (複数回答)
- ・思いとどまった理由(自由記述)

#### 5) 満足度:

- ・総合的満足度(「満足」~「不満」の4件法)。 さらに、
- 仕事内容・職場環境
- ・現在の保育所での誇り
- ・保護者の満足
- ・関係機関の満足
- ・周辺地域の受入

の5項目について、「そう思う」~「そうは思わない」の 4件法で尋ねた。

## (3) 分析方法

まず、各項目のデータの概観を示し、次に男女別にクロス表分析を行った。

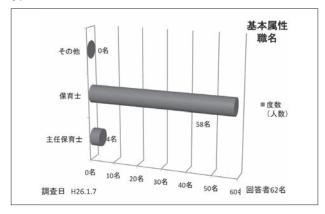
### 5-2 アンケートの結果と考察

#### 1) 基本属性

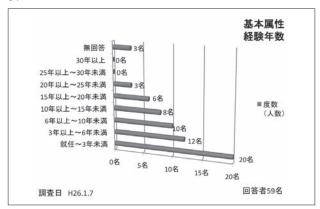
回収された質問紙の回答者の内訳は、主任保育士はわずかであり、ほとんどが保育士である(92.1%)。経験年数では、3年未満の者が31.7%(20名)、次いで3年以上~6年未満の者が19.0%(12名)、6年以上10年未満の者が15.9%(10名)となっている。年齢構成は20代が54.0%(34名)と半数以上を占め、最も多い。また性別のうち、男性保育士が占める割合は11.1%(7名)である。なお基本属性の詳細は、表3(表3-1から3-6)の通りである。

		度数	%
職名	主任保育士	4	6.3
	保育士	58	92. 1
	その他	0	0
経験年数	就任~3年未満	20	31.7
	3年以上~6年未満	12	19.0
	6年以上~10年未満	10	15. 9
	10年以上~15年未満	8	12. 7
	15年以上~20年未満	6	9.5
	20年以上~25年未満	3	4. 8
	25年以上~30年未満	0	0
	30年以上	0	C
担当しているクラス	O歳児クラス	15	23.8
	1歳児クラス	7	11.1
	2歳児クラス	7	11.1
	3歳児クラス	1	1.6
	4歳児クラス	0	(
	5歳児クラス	0	(
	混合クラス	17	27.0
	フリー	12	19.0
クラスでの役割	担任・リーダー	21	33. 3
	副担任・サブリーダー	25	39.7
	フリー・その他	14	22. 2
性別	男性	7	11. 1
	女性	55	87. 3
年齢	20歳以上~30歳未満	34	54.0
	30歳以上~40歳未満	15	23.8
	40歳以上~50歳未満	5	7. 9
	50歳以上~60歳未満	5	7. 9
	60歳以上~	1	1.6

#### 表3-1



#### 表3-2



#### 表3-3

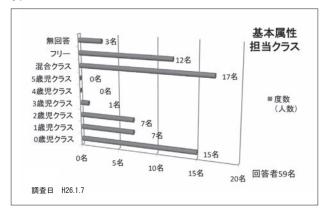
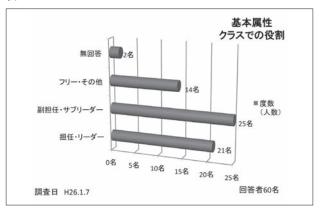


表3-4



#### 表3-5

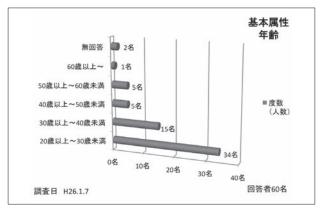
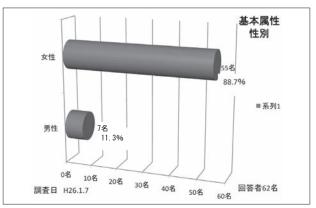


表3-6



#### 2) 保育所の職場環境

保育所の職場環境については、「保育所方針の理解」(96.8%)、「利用者サービス向上のための努力」(88.9%)、「入所児童やその保護者との関係」(87.3%)、「保護者等の苦情に迅速に対応」(87.3%)、「他職員との良好な関係」(79.4%)が「そう思う」と答えた者の割合が高い結果となった(表4)。

そのうちの職場の人的な要因については、上記の「他職員との良好な関係」(79.4%)が最も高く、「職員の健康維持・向上への配慮」(57.4%)、「職員問へのチームワークへの指導」(57.1%)、「職員と保護者のコミュニ

ケーションへの配慮」(52.4%)、「職場生活の快適さへの配慮」(49.2%)と概ね5割以上となっている。また「多数の指示に困る」(25.4%)は低い結果だったため、誰の指示に従えばよいのか困るといった問題は職場においてそれほど起こっていないと推察される。

一方で、職場環境の課題としては、「十分な休憩時間」(11.1%)、「業務に見合った賃金」(27.0%)、「労働時間の適切さ」(38.1%)が「そう思う」と答える割合が少なくなっており、保育職全体の問題としても挙げられている労働時間、賃金の問題が課題としてあることがわかる。

表4 保育所の職場環境(%)

■そう思う ■そうは思わない ■どちらとも言えない 保育所方針の理解 独自のカリキュラム 利用者サービス向上のための努力 多数の指示に困る 職場環境づくりへの積極的な取り組み 職場の雰囲気 職員処遇(福利厚生等)向上の努力 能力を伸ばす機会 職員と保護者のコミュニケーションへの配慮 入所児童やその保護者との関係 将来展望の明示 12.7 28.6 113 業務に見合った賃金 23.8 十分な休憩時間 自由な意見や考え 安心して働ける 34.9 76.2 4.8 19.0 能力・経験に見合った訓練や研修 職員間のチームワークへの指導 15.9 27.0 保護者等の苦情に迅速に対応 計画変更の伝達滞りによる仕事のやりにくさ 職場生活の快適さへの配慮 有給休暇の取得 力を発揮できる仕事 他職員と良好な関係 1.6 19.0 職員の健康維持・向上への配慮 20.6 保護者に対する接し方 16 111 44.4 22.2 31.7 仕事の範囲や責任の明確化 労働時間の適切さ 38.1 28.6 33.3

#### 3) 保育士業務への負担感

保育士業務への負担感(「負担感はある」と「まあまあ負担感はある」を合わせた合計)の割合が高かったのは、「行事担当」(74.6%)、「保護者からの苦情・クレーム等」(71.4%)であり、7割以上となっている(表5)。保育園で行われる行事の負担や保護者対応が保育士にとって負担が大きいことが明らかとなった。

またそれ以外で高かったのは、「勤務時間外の仕事」 (63.9%)、「指導計画等の書類作成」(58.7%)、「持ち帰 りの仕事がある場合」(58.3%)、「夏期や冬期などの長 期休暇がない」(56.5%)、「保育士人数の不足」(54.0%)、 「土曜日・休日勤務」(52.3%)であり、書類作成といった事務手続きの仕事や残業・休日勤務等といった勤務時間に関わる問題が負担感の大きいものとなっている。

#### 4) 保育士職について

「保育士職を辞めたいと思ったことがあるか」の質問項目では、「複数回ある」(66.7%)が全体の3分の2を占めて最も多く、次いで「一度だけある」(23.8%)となり、「一度もない」と答えた者は、一割程度である(表6)。

表 5 保育士業務への負担感 (%)



表6 保育士を辞めたいと思ったことがあるか(%)

■一度だけある ■複数回ある ■一度もない

23.8 66.7 9.5

さらに、保育士を辞めたいと思った時の理由をみると、「保育士として、自分の適性に疑問を感じた時」(47.6%)が最も高く、次いで「職場の人間関係等で行き詰った時」(39.7%)、「給与面に不満を持った時」(38.1%)となっている(表7)。

多くの職場では周りとの人間関係によって辞めたいと 思うことが多いと思われるが、保育士を対象とした本調 査からは、保育士という専門職ならではの自分の適性と いった資質問題から、福祉職全体における給与待遇の問 題まで幅広い要因があることがわかる。

今回の研究のテーマともなっている職場環境に関わるトイレ、更衣室、休憩室については(3.2%) 概ね辞めたい理由ではないことがわかった。

#### 5) 満足度

保育士としての仕事の総合的な満足度をみると、満足している者(「満足している」と「どちらかといえば満足している」の合計)は8割近く(77.7%)、概ね満足している(表8)。

また保育所に対する満足度の各項目では、満足度(「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計)の割合が高かったのは、「保育所が周辺地域に受け入れられていると思う」(95.2%)、「現在の保育所に誇りを持っている」(87.3%)である(表9)。保育所が地域の中で近隣との良好な関係を築いており、また職場で働く多くの保育士が保育所に誇りをもって仕事を続けていることがわかった。

表7 保育士を辞めたいと思った時の理由(複数回答)

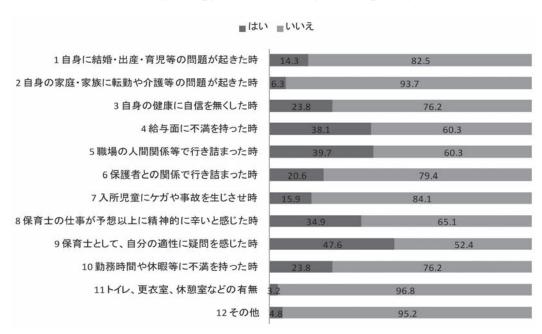
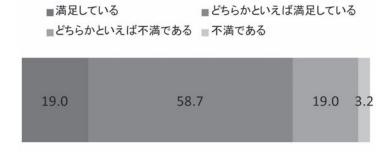


表8 総合的な満足度(%)



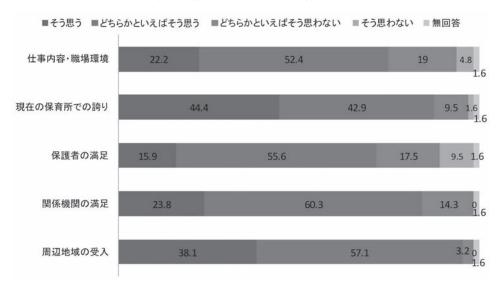


表9 保育所に対する満足度(%)

## 6) 保育士の職場環境、保育士職についてのクロス表分 析

職場環境の課題を把握するために、調査項目の中から、2)保育士の職場環境と4)保育職について(辞めたいと思った経験と理由)に着目し、女性が多い保育現場において、男女別で違いがあるのかを分析するために、クロス表分析を行った。

## ①保育士の職場環境

2) の保育士の職場環境に関する項目で、カイ二乗検 定で有意な結果が見られたのは、「職員処遇(福利厚生 等)向上の努力」と「職場生活の快適さへの配慮」であ る(5%水準で有意)。(表10-1、10-2)

表10-1 職員処遇(福利厚生等)向上の努力

		そう思う	そうは思 わない	どちらとも いえない	合計	
н	度数	2	2	3	7	
男	%	28.6%	28.6%	42.9%	100.0%	
-	度数	42	4	9	55	
女	%	76. 4%	7.3%	16.4%	100.0%	
合計	度数	44	6	12	62	
百計	%	71.0%	9. 7%	19. 4%	100.0%	
p<.05						

表10-2 職場生活の快適さへの配慮

		そう思う	そうは思 わない	どちらとも いえない	合計
男	度数	2	0	5	7
为	%	28.6%	0%	71.4%	100.0%
女	度数	29	13	13	55
×	%	52. 7%	23. 6%	23.6%	100.0%
스타	度数	31	13	18	62
合計	%	50.0%	21.0%	29. 0%	100.0%

p<.05

「職員処遇(福利厚生等)向上の努力」と「職場生活の快適さへの配慮」は、男性の方が低くなっており、女性よりも少数である男性職員に対する職場改善や配慮は、より一層、取り組む必要があることがわかる。

#### ②保育職について

4)保育職について(辞めたいと思った経験と理由)で、カイ二乗検定で有意な結果が見られたのは、「8 保育士の仕事が予想以上に精神的に辛いと感じた時」である(5%水準で有意)。(表11)

表11 「8 保育士の仕事が予想以上に精神的に辛いと感じた時」

		そう思う	どちらともいえ ない	合計
男	度数	0	7	7
- 五	%	0%	100.0%	100.0%
4	度数	22	33	55
女	%	40.0%	60.0%	100.0%
스타	度数	22	40	62
合計	%	35. 5%	64. 5%	100.0%
			4.05	

p<.05

「8 保育士の仕事が予想以上に精神的に辛いと感じた時」は、女性が高くなっており、女性よりも男性の方が精神的に辛いという理由のためにやめたいと思ったのではなく、より具体的な他の要素によって辞めたいと思うということが推察される。

そこで、本研究のアンケート調査の結果から、男性保育士に焦点を絞り、男性保育士にとって保育士の仕事や職場環境とはどのように考えているのかをより深く知るために、アンケート調査の対象園に所属する男性保育士に対してインタビュー調査を行った。

## 6. 男性保育士に対するインタビュー調査

保育士の職場環境や保育士としての仕事に対する考えや辞めたくなった経験・理由などについて、より詳細を知るために、男性保育士に対し、インタビュー調査を実施した。

#### 6-1 調査方法

### (1) 調査の実施方法

- ・インタビュー時期:2014年10月16日
- ・インタビュー対象者:アンケート対象の保育園に所属 する男性保育士7名
- ・インタビュー方法:対面式で各30分程度のインタビューを実施

#### (2) 調査項目

- 1. 保育士に就業して何年目ですか。また現在の勤務先で働いて何年目ですか。
- 2. 保育士になった理由
- 3. 現在勤務している保育園を選んだ理由
- 4. 保育士の仕事を辞めたいと思ったことはありますか。
- 5. (保育士の仕事を辞めたいと思った) その理由は何ですか。
- 6. (辞めたいと思った経験の有無に関わらず)保育士 を続ける上でどのような支援が必要だと思いますか。
- 7. (男女に関わらず)保育士という仕事は、何が期待されていると思いますか。
- 8. 特に男性として期待されていると思うことは何ですか
- 9.保育士となって必要だと思う知識や技能は何ですか。

## 6-2 インタビューの結果と考察

男性保育士7名に対して行ったインタビュー調査では、それぞれの経緯や保育に対する考えなどがわかったが、全体的な概観をまとめると、次の通りである。

まず、保育士になった理由は、様々な理由があるが、・「もともと子どもが好きだった」(4名、57.1%)が最も多く、

- ・「周りに勧められて」(2名、28.9%)、
- ・「下の兄弟の面倒をみていた」(2名、28.9%) などがあった。

また現在勤務している保育園を選んだ理由も様々であるが、

- ・「新設園だったから」(2名、28.9%)、
- ・「学校で勧められて」(2名、28.9%)

などがある。きっかけは様々であるが、実際に園にボランティア等で行ってみて、「雰囲気が気に入ったから」などという理由もある。

次に、保育士の仕事を辞めたいと思った経験やその理 由について尋ねたところ、

- ·「保護者対応」(2名、28.9%)、
- ・「女性職員との関係」(2名、28.9%) などがあった。

また、「子どもへの対応」や「自分の適性」という意見もあったが、一方で、「子どものかかわり方で悩むことはあるけど、そこまでつらいと思ったことはない」という意見もあった。

また、「(辞めたいと思った経験の有無に関わらず)保育士を続ける上でどのような支援が必要だと思うか」という質問に対しては、

・「給与面」(4名、57.1%)

が最も多く意見として挙がっており、次いで

・「昇進基準の明確さ

(園長、主任にどうやったらなれるのか、継続するための配置転換など)」(2名、28.9%)

などがある。他には、

・「職員同士の居心地のよさ」や「子どもがけがをしないことが大事だと思っているので、子どもに対する職員数を増やしてほしい(夕方遅い時間に職員減ってしまう)」

などの意見があった。

さらに、「(男女に関わらず)保育士という仕事は、何 が期待されていると思うか」という質問に対しては、

- ・「子どもを怪我なく、安全に健康に育てる。安心して 預けられる」(3名)、
- ・「家庭の子育てを保つ」(3名、28.9%) という回答が挙げられた。

また、「特に男性として期待されていると思うことは 何か」という質問に対しては、

・「子どもと一緒に体を使った遊びや運動をすること」 (6名、85.7%)

が最も多い結果となった。男性保育士として運動面が求められるというのは、子どもからの反応からも、保護者からも言われたりするようである。

また、「力仕事」や「行事の準備」という体力面が求められているという意見があるのと、「男性がいることで子どもの接し方が多様になる」という意見もあった。

## 7. 結論

今回の調査結果では、アンケート項目、"保育所の職場環境"の"職場環境づくりへの積極的な取り組み"の間いは52.4%、"職場生活の快適さへの配慮"の問いは49.2%と、職場環境への問いは約半数の良好な回答が

あった。次いで直接的な質問として、"保育士を辞めたいと思った時の理由"の問いの中の、"トイレ、更衣室、休憩室などの有無"については3.2%であった。アンケートでは、施設設備が職場環境の配慮の必要性が、顕著な形では明らにならなかった。

さらに、インタビューでも職場環境項目に関わる"辞めたい理由"や"必要な支援"といった問いに"トイレ、更衣室、休憩室などの有無"など、職場環境の配慮の必要性として回答されなかった。

これらのことから、今回の調査対象者からは、トイレ、 更衣室、休憩室の有無など、職場環境の整備について、 働きやすさや働きづらさ、働きがいにつながる要因とし ては結果が得られなかった。

アンケート、インタビューの結果から、調査対象保育 園については、職場環境について概ね整備されており、 働きにくさの要因ではないことが結果として得られた。 職場環境の配慮よりも、他の保育士の離職理由となって いる項目について改善が必要である。

一方で、今回の調査結果から、保育現場では男性保育 士が全体的にはまだ少数ではあるものの、女性保育士同様に、子どもからも、保護者からも職員同士からも、欠 かせない存在となっていることが窺えた。

また、保育士としての職を続けていく上で、職場の人間関係だけでなく、福祉職全体としての課題である給与体系や、労働時間等に関わる項目が働きがいや負担感につながっている。そして、男性保育士にとって、仕事の将来性や給与面について、女性保育士以上に、働きがいや退職理由に直結する問題であることが分かった。

男性保育士について井上、石川 (2007) の先行研究では、職場の男性保育士が少数 (園長を除き男性保育士は 1施設 1~2名、いないが63.5%) であるものの、男性保育士の必要性(とても思う38.6%、少し思う40%)を感じており、その役割についても今回の結果と同様に「体を使ったダイナミックな遊び」といった答えが多数出ている。

また、今回の調査では対象園の設備の違い(平屋から4階建てなど)もあり、働きやすさの違いにあきらかな結果として見られなかったが、同先行研究の「男性保育士の雇用や勤務に困難や問題がある点」項目では、トイレ、更衣室、休憩室など、「設備面での問題」が最上位(30%)にあがっており、設備整備が欠かせないと推測される。ついで「給料」(25.7%)の回答は今回の結果と同様に上位であった。

保育士としての職を続けていく上で、保育士自身がさらなる専門性の向上を目指すとともに、"職場"という

環境改善面の視点、職場の人間関係だけでなく、給与体系や労働時間等と、保育士という"専門職を育成する"という視点が欠かせないことが明らかになった。

保育の現場では、男性保育士という少数派のための環境整備や雇用について、消極的にとられている一面がある。しかし、広範囲の福祉の理念として発展してきた「ノーマライゼーション」の考え方、近年では「等生化」の視点、いわゆる「等しく生きる社会の実現」のような言い換えもあり、多様な保育の展開や、保育の質の向上のために必要な職場の構成員として、参加を可能にしていくことも、考えなければならなくなったのではないだろうか。

## 8. 今後の課題

保育士の育成、定着の視点から働きがい、働きやすさについて調査してきた。今後も男性保育士の雇用に関して、環境面の配慮が引き続き懸案となっている。

保育士の給与面の処遇改善や、昇給昇格につながるキャリアパス等の設定については、保育新制度などの対応と共に、行政と一体的に行っていくことが求められているが、各法人で、職務の基準、研修体系、内部規定などの見直しの必要性が、今後の課題となることが予想される。

今回の調査では、男性保育士に焦点を当てたが、ここで明らかになったことは、保育士全体の課題であると言える。

## 9. おわりに

保育士は給与待遇の面などで、企業と比較されることが見受けられる。様々な保育士の離職に関する先行研究や、今回のアンケートの回答にもあるように、企業に比べて"給与が低い"といった意見が出ているが、今後の課題で述べたとおり、行政と一体的に進める処遇改善が期待される。

今回調査の結果として示せなかったが、調査対象園以外の他県法人園(金沢市内認可保育園ほか、平成26年12月1日)などの園長や主任保育士から、現場の状況と共に男性保育士への配慮など伺う機会を得た。

結果として示せなかったのは、男性保育士に直接インタビューするタイミングを得られなかった等の調査方法の違いがあるが、

雇用・給与面については、

- ・「幹部候補として雇用したい」
- ・「法人に 1 割程度は男性保育士を雇用したい」 といった積極的な意見がある中、

- ・「応募が絶対的に少ない」
- 「先輩保育士の有無により応募するか迷っている」
- ・「雇用したいが、給与面を本人たちが気にする。実際に、1名の男性保育士(3年目)から相談があり、いろいろあったが離職してしまった」(将来の結婚を考え、本人も納得のうえ離職)
- ・「給与面の配慮が本人の希望通りに出来ない」(女性職員と同じ仕事なら給与も同じにしている)

などの意見があった。

雇入れについては、

- ・保育の展開が多様になる
- ・保護者が望んでいる
- ・保育園は力仕事が多い、頼りにしている

等の意見があった。

環境面の配慮については

- ・更衣室の必要性は配慮できる園ではしている。
- ・更衣室は倉庫などを利用している。本人たちから改善の要求などはない。
- ・トイレについては男女共有のみ。特に配慮の必要性を 感じない。

といった意見が伺えた。

研究を終えた研究者の意見として、企業では女性が少ないが、多くする取り組みを行政も参加して社会的に支持されている。一方、保育所では企業とは逆の立場となる男性保育士は、企業と比べて少数であるが、どう考えたらよいのであろうか。

また、社会は共働きが増えており、今後も増える傾向にある(総務省統計局 2010)のが現実で、同じ働きの男性の給与が女性と同じ、又は必ずしも多くないことが問題とされている。といった意見が出た。

さらに、保育所は職員の経験年数が配慮されるものの、 実施したサービス項目と利用者数で対価(運営費)が一 律である。より良いサービスの提供をしても評価として の対価がないのではないか。専門職の資質やその向上に ついては尺度が無く、評価する機関が正確に他社との差 異を見出せる仕組みがない、などの意見が聞かれた。

保育士は子どもを預かるだけの職業ではない。「保育の質の向上」を行政、利用者から常に求められ、子どもの成長を支える使命感を強く持っている。日々、子どもや保護者の情緒の面に多く触れ、自身の心のバランスを取りながら調整的に橋渡しをしている。

多様な保育ニーズとは多様なサービスの要求ともいわれている。働きやすさや働きがいに配慮するとともに、対人援助サービス、将来を担う子どもたちの育成に携わる、職員のメンタルヘルスを含んだ健康管理が必要である。

今回の研究では、人材育成や働きがい・働きやすさ、

保育士を取り巻く環境、男性保育士をテーマにしたが、インタビューにあった「子どもの接し方が多様になる」という意見からも、様々なタイプの保育士の必要性を感じた。

男性保育士に求められている業務の内容は、基本的に 女性保育士と同じである。その上で男性保育士に期待さ れる働きについて考察する余地がある。

「命を預かりともに育てる」保育の現場では、多様な保育ニーズの対応が期待されている。今後も家庭との緊密な関係づくりと、保育所をとりまく関係機関とともに連携することが求められており、保育士においては、同じ国家資格保有者、専門職として、男性と女性という単純な比較が出来ないそれぞれが持つ力を集結するべきであろう。

#### 参考文献

高嶋恵子・安村清美 (2006) 『「男性保育士研究の動向」―男性保育士に求められる資質・役割に関する研究動向とその展望―』田園調布学園大学紀要 第1号

石川昭義ほか(2012)『保育所長の職員採用に係る意識に関する研究』仁愛大学研究紀要 人間生活学部篇 第4号

井上清子・石川洋子 (2007)『男性保育者に求められる役割と問題』 生活科学研究

#### 資料

インタビューにおける事例

男性保育士対するインタビュー調査からの事例を個人が特定されない範囲で以下に示す。同様の語彙の有るものは集約している。

- 1. 保育士に就業して何年目ですか。また現在の勤務先で働いて何年目ですか。
  - ・保育士になって3年目から15年目
  - ・現在の勤務先で1年目から8年目
  - ・同系列内での異動
  - ・一度退職し、同法人に戻ったなど多彩。
- 2. 保育士になった理由
  - ・元々子どもが好きだった。
  - ・年の離れた兄弟の面倒を見ていた。
  - ・兄弟親戚の中で1番年上、周りの面倒を見ることが 多かった。
  - ・子どもと接する時間が長いから保育士にした。
  - ・別の仕事をしたかったが子どもが多くいる環境はいいなと思った。
  - ・学校の職場体験で興味を持った。
  - ・友人に言われて保育士になることを意識した。
  - ・保育士養成校はピアノ初心者でも可能であることを 知った。
  - ・教職を目指していて保育士を希望した。
  - ・人と同じことをしたくなかった。
  - ・サラリーマンのような仕事は自分に合わない。
  - ・体を動かしたり、人と接する仕事に就きたかった。
  - ・福祉系高校に進学、保育士を選択。
  - ・大学で保育士養成課程があり、はじめは興味本位で 保育士資格を取得した。
  - ・進学の際に保育士の叔母が「男性だから経済的に大変」と言われたが、一方で「頑張りなよ」とも応援してくれた。
  - ・保育士資格は学校に行かなくても都道府県の試験で 取れる。
  - ・最初は楽そうと思ったが実際には違った。
- 3. 現在勤務している保育園を選んだ理由
  - 新規園で働きたかった。
  - 学校で勧められた。
  - ・募集人数が多かった。
  - ・事前にボランティアで行き、(園の) 雰囲気が気に 入った。
  - ・前から知っていた。
  - ・採用説明会で現在勤務園グループの園長が来ていた。
  - ・男性30歳台・未経験だとなかなか募集がない。
- 4.保育士の仕事を辞めたいと思ったことはありますか。

- ほぼ全員ある。
- 5. (保育士の仕事を辞めたいと思った) その理由は何ですか。
  - ・保護者対応がつらかった。
  - ・子どもへの対応がうまくいかなかった。
  - ・子ども間のトラブルで保護者と保育園とのやり取り を見て続けられないと思った。
  - ・ 急に担任になり、行事などとても忙しかった。 園長主任の支えが無かったら辞めていた。
  - ・新人の時に先輩方周囲からの指導で自分は向いてないと思った。
  - ・女性職員の方が子どもの接し方が上手。
  - ・女性と比べて子どもへの声かけが同じ言葉でも伝わり方が違うが、同じように女性らしい言葉を話すの は違うと思う。
  - ・女性保育士との考え方の相違、壁を感じる。
  - ・女性ばかりの職場は大変で面倒。
  - ・同期との仕事ぶりの差を感じてしまう。
  - ・今の職場は、同性がいるので安心で居やすさはある。
  - ・家族を養える経済力。
  - ・疾病で長期休職した。
  - ・保育園の教育方針が理解できず、自分の思いとやっていることが離れていくと感じた。
- 6. (辞めたいと思った経験の有無に関わらず)保育士を続ける上でどのような支援が必要だと思いますか。
  - ・保護者対応の研修が必要、園児が疾病後に登園する 基準など職務全体的なマニュアルの策定と職員周知 の研修。
  - 延長保育の情報共有。
  - ・賃金や給与体系で不安がある。
  - ・職場の人間関係、職員同士の居心地のよさが大事。
  - ・女性職員の男性職員に対する態度が違ったり、同性 の職員が少ないと居づらいとは思うが、今の環境は 皆、男女問わず平等に接してくれている。ぎくしゃ くした感じがないので、今の環境が続いていくなら 辞めずに続けていく自信がある。
  - ・貯蓄がないと結婚ができない。
  - ・子どもに対する職員数を増やしてほしい。夕方の遅 い時間帯は職員が減る。
  - ・園長、主任にはどうやったらなれるのか、どういう システムでなっていくのか、どういうことをやって おけばいいのかというのがわからない。なんとなく システムがあるけど、どうやってステップを上がっ ていくのかがわからない。
  - ・ずっと保育士だと体力的に大変。
  - ・キャリアアップのための配置転換。
  - ・保育士を含めて福祉・教育職は女性のウェイトが高 い。その中で男性が長く勤めるには、職場内でよく

理解して受け入れてもらうことが必要。

- まずは心が折れないこと。
- ・成功体験の積み重ね。成功体験が少ないままだとつ らい。
- ・男女の違いだけでなく個人の特性もあるので、男性 の保育士だからできること、というのを見直してい くことが大事。
- ・男性保育士の行事やイベントの参加率が低い。バザーなど特別な行事は男性の力が必要とされるのは当たり前、男性がより活躍できる場と自分自身は思うが、男性だから頑張るという考えがなくなっていて、仕事が均質化している。
- ・職場に自分だけ男性一人だったら辛かったと思う。 入職した時には既に男性職員がいて、その保育の仕 方は、他の職員とは違いダイナミックなものがあっ た。また実際に自分が就職する際に推薦してくれた り、入職してからも何かと支えになってくれた。
- 7. (男女に関わらず)保育士という仕事は、何が期待されていると思いますか。
  - ・多様。子どもを預けられて仕事できればいいという 保護者もいれば、教育や情緒面の成長を期待する保 護者もいる。
  - ・家庭の子育てを保つことが求められている(集団保育なので、全く一緒にはできないが)。
  - ・子どもに怪我なく、安全に健康に育てることが期待 されている。
  - ・親にとっては安心して預けられるというのが一番。
  - ・子どもが帰宅後「楽しかった、明日も行きたい」と いわれるような保育をする。
  - ・健康・安全と教育面。
  - ・昔はとりあえず生活の面倒を見てほしいというくらいだったが、今はだんだんそれだけでなくいろいろなものを子どもに身につけてほしいと求められるようになった。例えば、行事などは、かつては地域活動で経験できたことを保育園に期待するようになった。
- 8. 特に男性として期待されていると思うことは何ですか。
  - ・運動面や力仕事。
  - ・身体を使った遊び。
  - ・父親のような役割。「男の先生だと、(子どもに対して)ガツンと言ってくれれば、子ども達に効く」などと言われる。また子ども達も3~5歳になると、子どもが(男性保育士のことを)男だと認識して、遊びなどで強い力で接してくる。
  - ・女性職員から行事の準備(荷物運び、設営)で積極 的に動いてほしいと係に回されることが多い。
  - ・男性がいることで子どもの接し方が多様になる。
  - ・保護者からお父さんの代わりにと言われるが、それ を求められても…という気もする。また子どもは女

- 性職員に対しては母性を求めている。お父さんは気軽というイメージがあって、子どもから仲良くなりたいと接してくる。気にしてほしい、相手にしてほしいというのを感じる。
- ・防犯面で男性がいるといいと言われるが、女性職員 しかいない保育園もあるので、それを言ってはいけ ないのではないかと思う。
- ・自ずと男女の役割の違いというか、特性が違うと思うところはある。自分は他の職員のように細かいことはできない。その代り、周りの人ができないことをしっかりやっていきたいと思う。社会のバランスを考えると、男性保育士は増えた方がよい。家族でもお母さんが2人いたから子育てがうまくいくようなものではない。最近では育児に関わる男性をイクメンというけれど、子どもに何でも細かく言う母親の役割の人が2人いればよいわけでなく、少しゆとりのある人がいた方が子どもの成長にはよいのではないかと思っている。
- 9. 保育士となって必要だと思う知識や技能は何ですか。
  - ・対人コミュニケーション (マナー、電話対応)。
  - ・保護者対応など業務の知識・技術・経験。
  - ・保護者対応は子育て経験がある職員の方が説明しや すいと感じる。似たようなケースを知っていると答 えられるが、初めて担当する年齢の子どもだと答え づらい。
  - ・学校で習ったことは現場と違っていて、書類の書き 方一つでも違っている。
  - ・大学で子どもの発達段階を学び、その上で、子ども 一人一人をよく知ることが大事。担任になってから、 より子ども達一人一人を知ろうとする努力をするよ うになった。
  - ・自分が親になって言い方を気にするようになった。 自分の年齢と共に、子ども達の母親とも話せるよう になった。
  - ・実習、ボランティアなどで現場を肌で感じることが 大事。
  - ・連絡帳の書き方などもう少し学校の授業で実践的な 練習があればよかった。
  - ・子どもも人だと捉えないといけない。子どもの特性の知識や技術は必要だけれども、知識・技能で武装していれば完璧かといったらそうではないこと。実際の子どもを見て・聞いて・考えるということが必要。
  - ・子どもに対する態度、振る舞い、かける言葉が乱暴 ではだめ。
  - ・普段の保育は、楽しいことを担当しているのでユー モアや希望がないと、保育の仕事が嫌になってしま う。保育活動だけでなく、普段のコミュニケーショ ンの中で、ユーモアのある雰囲気がないといけない。

基本属性 H26.1.7

		度数 (人数)	%	%
職名	主任保育士	4名	6.3%	6.5%
	保育士	58名	92.1%	93.5%
	その他	0名	0%	0.0%
経験年数	就任~3年未満	20名	31.7%	32.3%
	3年以上~6年未満	12名	19%	19.4%
	6年以上~10年未満	10名	15.9%	16.1%
	10年以上~15年未満	8名	12.7%	12.9%
	15年以上~20年未満	6名	9.5%	9.7%
	20年以上~25年未満	3名	4.8%	4.8%
	25年以上~30年未満	0名	0%	0.0%
	30年以上	0名	0%	0.0%
	無回答	3名	0%	4.8%
担当しているクラス	0歳児クラス	15名	23.8%	24.2%
	1歳児クラス	7名	11.1%	11.3%
	2歳児クラス	7名	11.1%	11.3%
	3歳児クラス	1名	1.6%	1.6%
	4歳児クラス	0名	0%	0.0%
	5歳児クラス	0名	0%	0.0%
	混合クラス	17名	27%	27.4%
	フリー	12名	19%	19.4%
	無回答	3名	0%	4.8%
クラスでの役割	担任・リーダー	21名	33.3%	33.9%
	副担任・サブリーダー	25名	39.7%	40.3%
	フリー・その他	14名	22.2%	22.6%
	無回答	2名	0%	3.2%
性別	男性	7名	11.1%	11.3%
	女性	55名	87.3%	88.7%
年齢	20歳以上~30歳未満	34名	54%	54.8%
	30歳以上~40歳未満	15名	23.8%	24.2%
	40歳以上~50歳未満	5名	7.9%	8.1%
	50歳以上~60歳未満	5名	7.9%	8.1%
	60歳以上~	1名	1.6%	1.6%
	無回答	2名	0%	3.2%

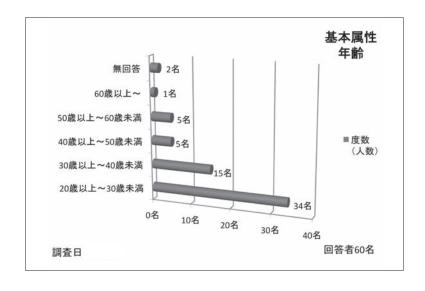
	度数	(人数)	62	名
98.4		%	100.0%	

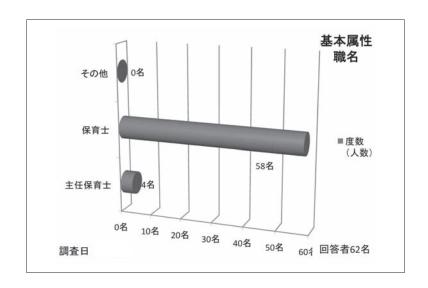
	度数(人数)	62	名
93.7	%	100.0%	

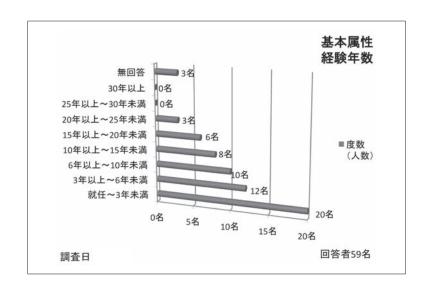
	度数 (人数)	62	名
93.7	%	100.0%	

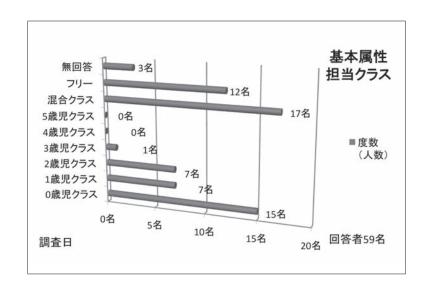
	度数 (人数)	62	名
95.2	%	100.0%	
	度数(人数)	62	名
98.4	%	100.0%	

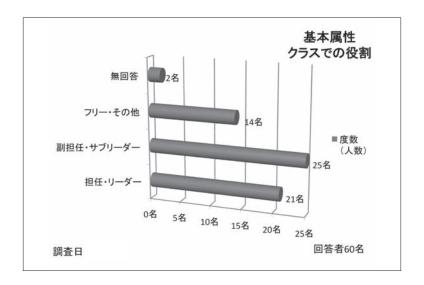
	度数(人数	62	名
95.2	%	100.0%	
,	n=62		•

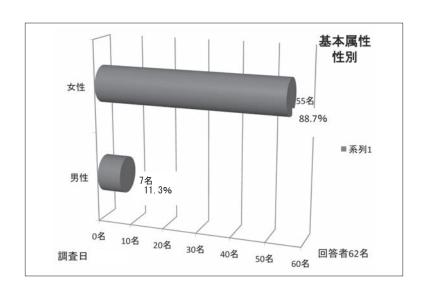










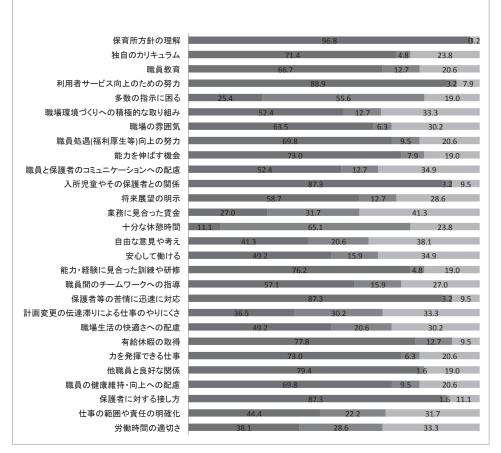


#### 職場環境

₩场耳	泉 <b>児</b>			i .	
		そう思う	そうは思わない	どちらとも言えない	回答率
Q32	労働時間の適切さ	38.1	28.6	33.3	100.0
Q31	仕事の範囲や責任の明確化	44.4	22.2	31.7	98.3
Q30	保護者に対する接し方	87.3	1.6	11.1	100.0
Q29	職員の健康維持・向上への配慮	69.8	9.5	20.6	99.9
Q28	他職員と良好な関係	79.4	1.6	19.0	100.0
Q27	力を発揮できる仕事	73.0	6.3	20.6	99.9
Q26	有給休暇の取得	77.8	12.7	9.5	100.0
Q25	職場生活の快適さへの配慮	49.2	20.6	30.2	100.0
Q24	計画変更の伝達滞りによる仕事のやりにくさ	36.5	30.2	33.3	100.0
Q23	保護者等の苦情に迅速に対応	87.3	3.2	9.5	100.0
Q22	職員間のチームワークへの指導	57.1	15.9	27.0	100.0
Q21	能力・経験に見合った訓練や研修	76.2	4.8	19.0	100.0
Q20	安心して働ける	49.2	15.9	34.9	100.0
Q19	自由な意見や考え	41.3	20.6	38.1	100.0
Q18	十分な休憩時間	11.1	65.1	23.8	100.0
Q17	業務に見合った賃金	27.0	31.7	41.3	100.0
Q16	将来展望の明示	58.7	12.7	28.6	100.0
Q15	入所児童やその保護者との関係	87.3	3.2	9.5	100.0
Q14	職員と保護者のコミュニケーションへの配慮	52.4	12.7	34.9	100.0
Q13	能力を伸ばす機会	73.0	7.9	19.0	99.9
Q12	職員処遇(福利厚生等)向上の努力	69.8	9.5	20.6	99.9
Q11	職場の雰囲気	63.5	6.3	30.2	100.0
Q10	職場環境づくりへの積極的な取り組み	52.4	12.7	33.3	98.4
Q9	多数の指示に困る	25.4	55.6	19.0	100.0
Q8	利用者サービス向上のための努力	88.9	3.2	7.9	100.0
Q7	職員教育	66.7	12.7	20.6	100.0
Q6	独自のカリキュラム	71.4	4.8	23.8	100.0
Q5	保育所方針の理解	96.8	0	3.2	100.0

## 保育所の職場環境 (%)

■そう思う ■そうは思わない ■どちらとも言えない

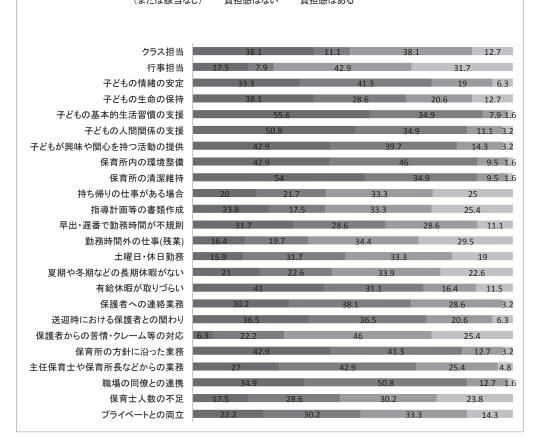


#### 保育士業務への負担感

			あまり 負担感はない	まあまあ 負担感はある	負担感はある
Q56	プライベートとの両立	22.2	30.2	33.3	14.3
Q55	保育士人数の不足	17.5	28.6	30.2	23.8
Q54	職場の同僚との連携	34.9	50.8	12.7	1.6
Q53	主任保育士や保育所長などからの業務	27	42.9	25.4	4.8
Q52	保育所の方針に沿った業務	42.9	41.3	12.7	3.2
Q51	保護者からの苦情・クレーム等の対応	6.3	22.2	46	25.4
Q50	送迎時における保護者との関わり	36.5	36.5	20.6	6.3
Q49	保護者への連絡業務	30.2	38.1	28.6	3.2
Q48	有給休暇が取りづらい	41	31.1	16.4	11.5
Q47	夏期や冬期などの長期休暇がない	21	22.6	33.9	22.6
Q46	土曜日・休日勤務	15.9	31.7	33.3	19
Q45	勤務時間外の仕事(残業)	16.4	19.7	34.4	29.5
Q44	早出・遅番で勤務時間が不規則	31.7	28.6	28.6	11.1
Q43	指導計画等の書類作成	23.8	17.5	33.3	25.4
Q42	持ち帰りの仕事がある場合	20	21.7	33.3	25
Q41	保育所の清潔維持	54	34.9	9.5	1.6
Q40	保育所内の環境整備	42.9	46	9.5	1.6
Q39	子どもが興味や関心を持つ活動の提供	42.9	39.7	14.3	3.2
Q38	子どもの人間関係の支援	50.8	34.9	11.1	3.2
Q37	子どもの基本的生活習慣の支援	55.6	34.9	7.9	1.6
Q36	子どもの生命の保持	38.1	28.6	20.6	12.7
Q35	子どもの情緒の安定	33.3	41.3	19	6.3
Q34	行事担当	17.5	7.9	42.9	31.7
Q33	クラス担当	38.1	11.1	38.1	12.7

# 保育士業務への負担感 (%)

■負担感はない■ あまり■ まあまあ■ 負担感はある負担感はない負担感はある



# やめたい 辞めたい理由

おか			度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
接数回あら 42 667 66.7 90.5 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10		有効 一度だけある				
合計						
		一度もない		9.5	9.5	100
「大・セント   有効パーセント   不様パーセント   不様パーセント   有効パーセント   不様パーセント   有効パーセント   不様パーセント   不成パーセント   不様パーセント   不様パーセント   不成パーセント   不成パ		合計	63	100	100	
「大・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	設問					
	ניוואנו		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
2         1         1         1.6         1.6         1.0           3         1         1.6         1.0         100           2         有効         63         100         100           2         有効         0         59         93.7         93.7         93.7           3         1         4         6.3         3         6.3         100           ab         63         100         100         100         100         100           3         7         76.2         16.3         100         100         100         100         100         100         100         100<	1	有効 0		82. 5	82. 5	
1						
会計						
						100
2     有効 0		I H R I	00	100	100	
1			度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
会計	2	有効 0				
接数		1			i	100
有効   0		合計	63	100	100	
1			度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計   63   100	3	有効 0	48	76. 2	76. 2	76. 2
Page		<u> </u>		i	i	100
4     有効 0 38 60.3 60.3 60.3 60.3 1 98.4 4 11 1.6 1.6 1.6 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10		合計	63	100	100	
4     有効 0 38 60.3 60.3 60.3 60.3 1 98.4 4 11 1.6 1.6 1.6 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10			度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
1	4	有効 0		<del>-</del>		
全計   63			24	38. 1	38. 1	98. 4
接数				i		100
5     有効 0 38 60.3 60.3 60.3 100     60.3 39.7 39.7 100       合計 63 100 100     100       6     方数 0 50 79.4 79.4 79.4 79.4 79.4 79.4 79.4 11 13 20.6 20.6 100       合計 63 100 100     100       7     有効 0 53 84.1 84.1 84.1 84.1 84.1 84.1 84.1 100       1 1 10 15.9 15.9 100     100       合計 63 100 100     100       8     7.一セント 有効パーセント 果積パーセント		合計	63	100	100	
5     有効 0 38 60.3 60.3 60.3 100     60.3 39.7 39.7 100       合計 63 100 100     100       6     方数 0 50 79.4 79.4 79.4 79.4 79.4 79.4 79.4 11 13 20.6 20.6 100       合計 63 100 100     100       7     有効 0 53 84.1 84.1 84.1 84.1 84.1 84.1 84.1 100       1 1 10 15.9 15.9 100     100       合計 63 100 100     100       8     7.一セント 有効パーセント 果積パーセント			度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
1	5	有効 0				
接数			25	39. 7	39. 7	100
6     有効 0 1 13 20.6 20.6 20.6 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10		合計	63	100	100	
6     有効 0 1 13 20.6 20.6 20.6 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10			ф. ¥ь		+++ 0 1 - 1	田柱パ よいし
1			長 数	バーセント	有効ハーセント 1	系帽ハーセント
度数         パーセント         有効パーセント         累積パーセント           有効 0         53         84.1         84.1         84.1           1         10         15.9         15.9         100           6計         63         100         100           8         有効 0         41         65.1         65.1         65.1           1         22         34.9         34.9         100           合計         63         100         100         100           9         有効 0         33         52.4         52.4         52.4           1         30         47.6         47.6         100           合計         63         100         100           10         有効 0         48         76.2         76.2         76.2           1         15         23.8         23.8         100           合計         63         100         100           10         63         100         100           1         63         100         100           10         63         100         100           10         63         100         100           10         63<	6	有効 0				
7     有効 0	6	1	50 13	79. 4 20. 6	79. 4 20. 6	79. 4
7     有効 0	6	1	50 13	79. 4 20. 6	79. 4 20. 6	79. 4
1	6	1	50 13 63	79. 4 20. 6 100	79. 4 20. 6 100	79. 4 100
度数         パーセント         有効パーセント         累積パーセント           有効 0         41         65.1         65.1         65.1           1         22         34.9         34.9         100           合計         63         100         100           9         有効 0         33         52.4         52.4         52.4           1         30         47.6         47.6         100           合計         63         100         100           10         有効 0         48         76.2         76.2         76.2           1         15         23.8         23.8         100           合計         63         100         100         100           1         東積パーセント         有効パーセント         累積パーセント           有効 0         61         96.8         96.8         96.8           1         2         3.2         3.2         100           合計         63         100         100         100           1         63         100         100         100           1         2         3.2         3.2         100           合計         63         100         100		1 合計	50 13 63 度数	79. 4 20. 6 100 パーセント	79. 4 20. 6 100 有効パーセント	79. 4 100 累積パーセント
8     有効 0		1 合計 有効 0	50 13 63 度数 53	79.4 20.6 100 パーセント 84.1	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1	79.4 100 累積パーセント 84.1
8     有効 0		1 合計 有効 0 1	50 13 63 度数 53	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9	79.4 100 累積パーセント 84.1
1     22     34.9     34.9     100       合計     63     100     100       9     度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       有効     0     33     52.4     52.4     52.4       1     30     47.6     47.6     100       合計     63     100     100       10     有効     0     48     76.2     76.2     76.2       1     15     23.8     23.8     100       合計     63     100     100       11     2     3.2     3.2     100       合計     63     100     100     100       合計     63     100     100     100       全計     63     100     100     100       大ーセント     有効パーセント     累積パーセント       有効     0     60     95.2     95.2     95.2       有効     0     60     95.2     95.2     95.2       12     3     4.8     4.8     100		1 合計 有効 0 1	50 13 63 度数 53 10 63	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100	79.4 100 累積パーセント 84.1 100
度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       有効     0     33     52.4     52.4     52.4       1     30     47.6     47.6     100       6計     63     100     100       10     万倍.2     76.2     76.2       76.2     76.2     76.2     76.2       1     15     23.8     23.8     100       63     100     100     100       11     万倍.2     76.2     76.2       76.2     76.2     76.2     76.2       10     100     100     100       10     100     100     100       11     万倍.3     100     100       12     万分.2     3.2     3.2     100       12     万分.0     100     100     100       12     100     100     100     100       12     100     100     100     100       12     100     100     100     100       12     100     100     100     100	7	1 合計 有効 0 1 合計	50 13 63 度数 53 10 63	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント
9     有効 0 33 52.4 52.4 52.4 52.4 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10	7	1 合計 有効 0 1 合計	50 13 63 度数 53 10 63 度数	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1	79.4 20.6 100 有効パーセント 84.1 15.9 100 有効パーセント 65.1	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1
9     有効 0 33 52.4 52.4 52.4 52.4 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10	7	1 合計 有効 0 1 合計	50 13 63 度数 53 10 63 度数 41	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9	79.4 20.6 100 有効パーセント 84.1 15.9 100 有効パーセント 65.1 34.9	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1
1     30     47.6     47.6     100       合計     63     100     100       10     度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       有効     0     48     76.2     76.2     76.2       1     15     23.8     23.8     100       合計     63     100     100       1     万     63     100     100       1     2     3.2     3.2     100       合計     63     100     100     100       合計     63     100     100     100       12     有効     0     95.2     95.2     95.2       1     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     2     7     7     2     7     7     2     7     8     7     7     7     7     7     7     2     7     8     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     8     7     7     7     7     8     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7     7	7	1 合計 有効 0 1 合計	50 13 63 度数 53 10 63 度数 41 22 63	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1 100
白計     63     100     度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       10     有効 0     48     76.2     76.2     76.2       15     23.8     23.8     100       100     100     100     100       11     有効 0     61     96.8     96.8     96.8       1     2     3.2     3.2     100       合計     63     100     100       12     有効 0     60     95.2     95.2     95.2       1     3     4.8     4.8     100	7	1 合計 有効 0 1 合計 有効 0 1 合計	50 13 63 度数 53 10 63 度数 41 22 63	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1 100
10     有効 0 48 76.2 76.2 76.2 76.2 1 15 23.8 23.8 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10	7	1       合計       有効 0       1       合計    fxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	度数 度数 53 度数 53 10 63 度数 41 22 63 度数	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1 100
10     有効 0 48 76.2 76.2 76.2 76.2 1 15 23.8 23.8 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10	7	有効     0       有効     0       1     合計         有効     0       1     合計         有効     0       1     合計	度数 度数 53 10 63 度数 度数 63 度数 63 63	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6	79.4 20.6 100 有効パーセント 84.1 15.9 100 有効パーセント 65.1 34.9 100 有効パーセント 52.4 47.6	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1 100
1     15     23.8     23.8     100       合計     63     100     100       11     度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       有効     0     61     96.8     96.8     96.8       1     2     3.2     3.2     100       合計     63     100     100       12     有効     0     95.2     95.2     95.2       1     3     4.8     4.8     100	7	有効     0       有効     0       1     合計         有効     0       1     合計         有効     0       1     合計	度数 度数 53 10 63 度数 (22 63 (33) (63)	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6	79.4 20.6 100 有効パーセント 84.1 15.9 100 有効パーセント 65.1 34.9 100 有効パーセント 52.4 47.6	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1 100 累積パーセント 52.4 100
合計     63     100     100       11     度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       有効     0     61     96.8     96.8     96.8       1     2     3.2     3.2     100       合計     63     100     100       12     度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       有効     0     95.2     95.2     95.2       1     3     4.8     4.8     100	7 8 9	有効     0       有効     0       1     合計          有効     0       1     合計	度数 度数 53 10 63 度数 (53) 度数 41 22 63 度数 (63)	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1 100 累積パーセント 52.4 100
度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       有効     0     61     96.8     96.8     96.8       1     2     3.2     3.2     100       合計     63     100     100       12     有効     0     60     95.2     95.2     95.2       1     3     4.8     4.8     100	7 8 9	有効     0       有効     0       1     合計          有効     0       1     合計	度数 度数 度数 53 10 63 度数 41 22 63 度数 28 63	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1 100 累積パーセント 52.4 100
11     有効 0 61 96.8 96.8 96.8 96.8 100 100 100 100 100 100 100 100 100 10	7 8 9	有効     0       有効     0       自力     0       1     0	度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6 100 パーセント 76.2 23.8	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100 有効パーセント 76. 2 23. 8	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1 100 累積パーセント 52.4 100
1     2     3.2     3.2     100       合計     63     100     100       12     度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       有効     60     95.2     95.2     95.2       1     3     4.8     4.8     100	7 8 9	有効     0       有効     0       自力     0       1     0	度数 度数 度数 度数 度数 度数 (53) 度数 (63) (74) (75) (	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6 100 パーセント 76.2 23.8 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100 有効パーセント 76. 2 23. 8	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 65.1 100 累積パーセント 52.4 100 累積パーセント 76.2 100
合計     63     100     100       12     度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       12     有効     0     60     95.2     95.2     95.2       1     3     4.8     4.8     100	7 8 9	有効     0       有効     0       1     合計          有効     0       1     合計          有効     0       1     合計          有効     0       1     合計	度数 度数 度数 53 10 63 度数 41 22 63 度数 度数 63 度数 63	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6 100 パーセント 76.2 23.8 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100 有効パーセント 76. 2 23. 8 100	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 55.1 100 累積パーセント 52.4 100 累積パーセント 76.2 100
度数     パーセント     有効パーセント     累積パーセント       12     有効 0     60     95.2     95.2     95.2       1     3     4.8     4.8     100	7 8 9	有効     0       有効     0       1     合計          有効     0       1     合計          有効     0       1     合計          有効     0       1     合計	度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6 100 パーセント 76.2 23.8 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100 有効パーセント 76. 2 23. 8 100	スラ.4 100 果積パーセント 84.1 100 果積パーセント 55.1 100 果積パーセント 76.2 100
12     有效     0     60     95.2     95.2     95.2       1     3     4.8     4.8     100	7 8 9	有効     0       有効     0       1     合計          有効     0       1     合計          有効     0       1     合計          有効     0       1     合計	度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数 度数	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6 100 パーセント 76.2 23.8 100 パーセント 96.8 3.2	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100 有効パーセント 76. 2 23. 8 100 有効パーセント 96. 8 3. 2	スラ.4 100 果積パーセント 84.1 100 果積パーセント 55.1 100 果積パーセント 76.2 100
1 3 4.8 4.8 100	7 8 9	有効     0       有効     0       1     合計          有効     0       1     合計          有効     0       1     合計          有効     0       1     合計	度数 度数 53 10 63 度数 度数 63 度数 63 度数 63 度数 63 63 度数 63 63 63	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6 100 パーセント 76.2 23.8 100 パーセント 96.8 3.2	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100 有効パーセント 76. 2 23. 8 100 有効パーセント 96. 8 3. 2 100	79.4 100 累積パーセント 84.1 100 累積パーセント 52.4 100 累積パーセント 76.2 100
	7 8 9 10	有効     0       有効     0       1     合計       有効     0       1     合計       有効     0       1     合計       有効     0       1     合計	度数 度数 (b) 53 (c) 63 (c) 6	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 52.4 47.6 100 パーセント 76.2 23.8 100 パーセント 96.8 3.2 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100 有効パーセント 76. 2 23. 8 100 有効パーセント 96. 8 3. 2 100	スラ.4 100 果積パーセント 84.1 100 果積パーセント 65.1 100 果積パーセント 76.2 100 果積パーセント 96.8 100
[ [ [	7 8 9 10	有効     0       有効     0       1     合計	度数	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 76.2 23.8 100 パーセント 76.2 23.8 100 パーセント 96.8 3.2 100	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 52. 4 47. 6 100 有効パーセント 76. 2 23. 8 100 有効パーセント 96. 8 3. 2 100	スラ.4 100 果積パーセント 84.1 100 果積パーセント 65.1 100 果積パーセント 76.2 100 果積パーセント 96.8 100
	7 8 9 10	有効     0       有効     0       1     合計	度数	79.4 20.6 100 パーセント 84.1 15.9 100 パーセント 65.1 34.9 100 パーセント 76.2 23.8 100 パーセント 96.8 3.2 100 パーセント 96.8	79. 4 20. 6 100 有効パーセント 84. 1 15. 9 100 有効パーセント 65. 1 34. 9 100 有効パーセント 76. 2 23. 8 100 有効パーセント 96. 8 3. 2 100 有効パーセント 96. 8	スラ.4 100 果積パーセント 84.1 100 果積パーセント 65.1 100 果積パーセント 76.2 100 果積パーセント 96.8 100

	度数	回答率
複数回ある	42	66. 7
一度だけある	15	23.8
一度もない	6	9. 5
	63名	100%

## 保育士職を辞めたいと思ったことがあるか

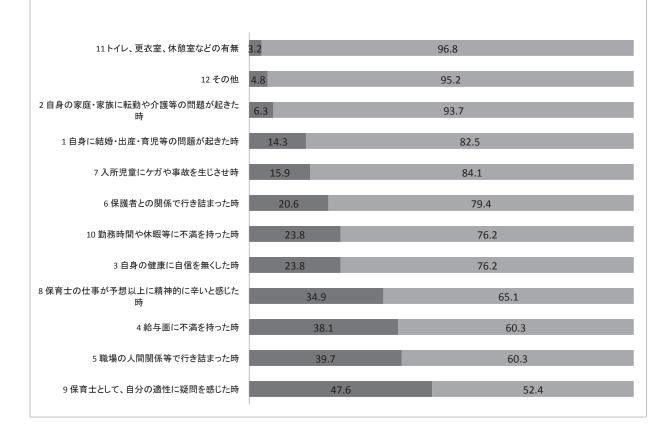
■一度だけある ■複数回ある ■一度もない (%)

23.8 66.7 9.5

	はい	度数	いいえ	度数	Yes	No	回答率	Ν
9 保育士として、自分の適性に疑問を感じた時	47.6	30	52.4	33	47.6%	52.4%	100	63
5 職場の人間関係等で行き詰まった時	39.7	25	60.3	38	39.7%	60.3%	100	63
4 給与面に不満を持った時	38.1	24	60.3	38	38.7%	61.3%	98.4	62
8 保育士の仕事が予想以上に精神的に辛いと感じた時	34.9	22	65.1	41	34.9%	65.1%	100	63
3 自身の健康に自信を無くした時	23.8	15	76.2	48	23.8%	76.2%	100	63
10 勤務時間や休暇等に不満を持った時	23.8	15	76.2	48	23.8%	76.2%	100	63
6 保護者との関係で行き詰まった時	20.6	13	79.4	50	20.6%	79.4%	100	63
7 入所児童にケガや事故を生じさせ時	15.9	10	84.1	53	15.9%	84.1%	100	63
1 自身に結婚・出産・育児等の問題が起きた時	14.3	9	82.5	52	14.8%	85.2%	96.8	61
2 自身の家庭・家族に転勤や介護等の問題が起きた時	6.3	4	93.7	59	6.3%	93.7%	100	63
12 その他	4.8	3	95.2	60	4.8%	95.2%	100	63
11トイレ、更衣室、休憩室などの有無	3.2	2	96.8	61	3.2%	96.8%	100	63

# 保育士を辞めたいと思った時の理由(複数回答) (%)

■はい ■いいえ



## 満足度

## Q59 総合的な満足

満足している	12	19.0
どちらかといえば満足している	37	58.7
どちらかといえば不満である	12	19.0
不満である	2	3.2

Q60

1

そう思う	14	22. 2
どちらかといえばそう思う	33	52. 4
どちらかといえばそう思わない	12	19
そう思わない	3	4. 8
無回答	1	1. 6

2

28	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
そう思う	44. 4	45. 2	45. 2	
どちらかといえばそう思う	27	42. 9	43. 5	88. 7
どちらかといえばそう思わない	6	9. 5	9. 7	98. 4
そう思わない	1	1. 6	1. 6	100
合計	62	98. 4	100	
欠損値	99	1	1. 6	

3

15. 9	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
そう思う	16. 1	16. 1		
どちらかといえばそう思う	35	55. 6	56. 5	72. 6
どちらかといえばそう思わない	11	17. 5	17. 7	90. 3
そう思わない	6	9. 5	9. 7	100
合計	62	98. 4		

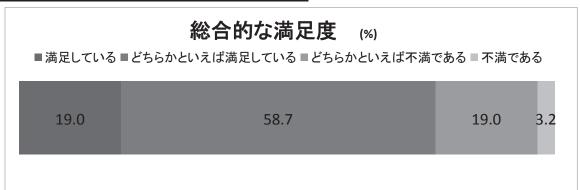
4

23. 8	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
そう思う	24. 2	24. 2	24. 2	
どちらかといえばそう思う	38	60. 3	61.3	85. 5
どちらかといえばそう思わない	9	14. 3	14. 5	100
合計	62	98. 4	100	
欠損値	99	1	1. 6	

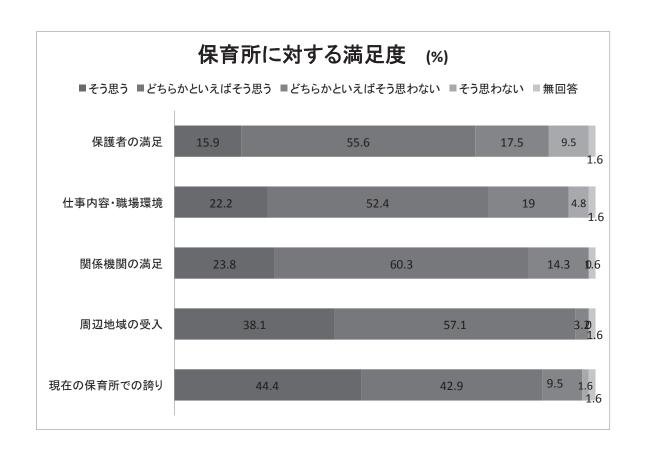
5

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
	そう思う	24	38. 1	38. 7	
有効	どちらかといえばそう思う	36	57. 1	58. 1	96. 8
有劝	どちらかといえばそう思わない	2	3. 2	3. 2	100
	合計	62	98. 4	100	
欠損値	99	1	1. 6		
合計		63	100		·

Q59 総合的な満足	度数	%
満足している	12	19.0
どちらかといえば満足している	37	58. 7
どちらかといえば不満である	12	19. 0
不満である	2	3. 2
	63	99. 9



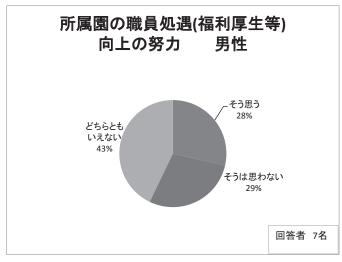
		そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	無回答
1 現在の保	育所での誇り	44.4	42.9	9.5	1.6	1.6
2 周辺地域	の受入	38.1	57.1	3.2	0	1.6
3 関係機関	の満足	23.8	60.3	14.3	0	1.6
4 仕事内容	•職場環境	22.2	52.4	19	4.8	1.6
5 保護者の	満足	15.9	55.6	17.5	9.5	1.6

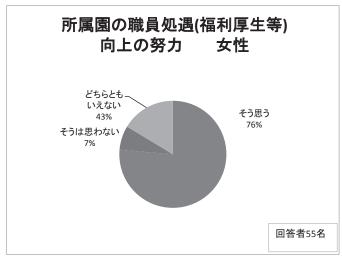


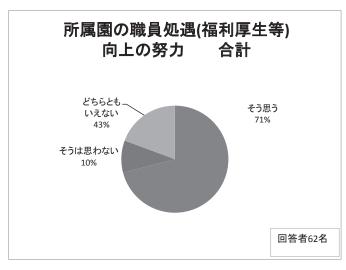
#### クロス表(職場環境)

職員処遇(福利厚生等)向上の努力

株長な過ぐ個刊をエザノ同工のカカ					
		そう思う	そうは思わない	どちらともいえない	合計
_	度数	2	2	3	7
男	%	28.6%	28. 6%	42. 9%	100.0%
	度数	42	4	9	55
女	%	76.4%	7. 3%	16. 4%	100.0%
۸ = ۱	度数	44	6	12	62
合計	%	71.0%	9. 7%	19. 4%	100. 0%

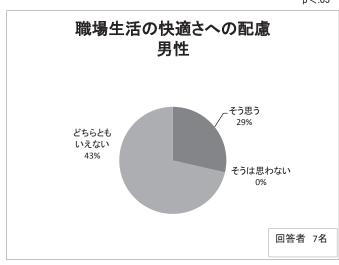


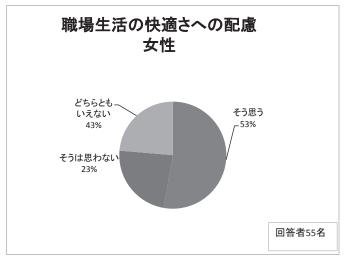


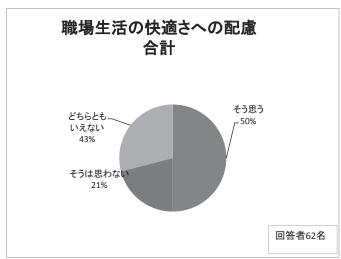


職場生活の快適さへの配慮

	株物工/10 人屋で 一切 印象				
		そう思う	そうは思わない	どちらともいえない	合計
	度数	2	0	5	7
男	%	28. 6%	. 0%	71.4%	100.0%
	度数	29	13	13	55
女	%	52. 7%	23.6%	23. 6%	100.0%
A =1	度数	31	13	18	62
合計	%	50. 0%	21. 0%	29. 0%	100.0%

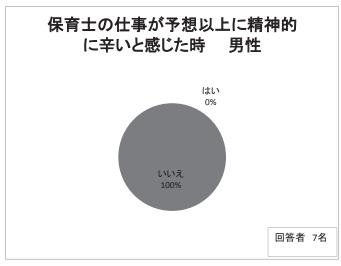


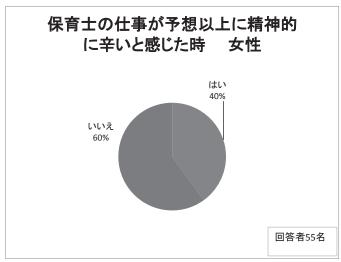


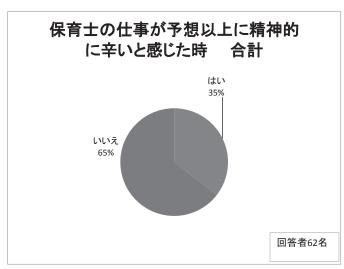


保育士の仕事が予想以上に精神的に辛いと感じた時

BUILT ON THE AND A TOPONOMINATE OF THE OUTPUT				
		はい	いいえ	合計
_	度数	0	7	7
男	%	. 0%	100.0%	100.0%
,	度数	22	33	55
女	%	40.0%	60. 0%	100.0%
A =1	度数	22	40	62
合計	%	35. 5%	64. 5%	100. 0%







# クロス表(やめたい)

8 保育士の仕事が予想以上に精神的に辛いと感じた時

		はい	いいえ	合計
男	度数	0	7	7
	%	. 0%	100.0%	100. 0%
女	度数	22	33	55
	%	40. 0%	60.0%	100. 0%
A = 1	度数	22	40	62
合計	%	35. 5%	64. 5%	100. 0%