

## 保育所における人材養成をどのように進めるか

研究代表者	玉村 敏郎	（真幸保育園 園長）
共同研究者	野崎 秀正	（宮崎国際大学 准教授）
	小笠原 文孝	（社会福祉法人顕真会 理事長）
	佐々木 昌代	（宮崎学園短期大学 教授）
	大坪 祥子	（宮崎学園短期大学 准教授）
	崎村 英樹	（さくらさくら保育園 園長）
	木本 一成	（杉の子保育園 園長）
	石井 薫	（よいこのもり保育園 園長）

### 研究の概要

現在において保育所に子供を預けるといふ社会的ニーズはますます需要が高まり、一方では保育士不足の問題が深刻化している状況に鑑み、その課題を分析して、施設的环境改善に生かすことを本研究の目的としている。宮崎県内の調査では養成校を卒業後の進路は、ほとんどの学生が保育士になっており、養成校から保育士にならない学生は稀である。養成校の卒業者数が減少していることもなく、県外就職者や、企業系の施設へ流れている声も聞かれるが、毎年地元で保育士として就職する学生の数は変わっていない。しかし、県内施設においては、保育士が確保できないために、希望の保育所に入所できない状況は深刻化している。本研究の調査では、養成校との共同研究により保育士不足の背景を探るために、学生が保育士になる動機づけ、卒業後の進路、保育士として就職してからの処遇や職場環境における調査を行った。アンケート調査結果の集計と分析を進めていった結果、学生が自分の就職先を決める理由は、第一印象や交通手段など、保育士の業務に関する内容は見られなかった。また、現在就労している保育士が職場環境として求めているのは、相談できる相手がいるとか、認めてもらえるなど、良質な人間関係を求める傾向にあった。しかし、施設アンケートの新任保育士に求める管理者の意識としては、基本的な生活習慣や言葉遣いなどから、書類の書き方など、過大な評価を求める傾向もあり、保育現場に入った時から、ミスは許されない「見習い」ではなく専門職としての評価を要求されることになる。今後、保育士不足の課題が急務である事に対して、保育士離れをなくすために、新任保育士に対する教育(研修)又は、経験保育士に対するリカレント教育を積極的に推進して、退職する要因をなくしていくことが必要である。

本稿は、保育士を志望しない要因と離職率との関係を含めてどのような課題が潜んでいるのかを明らかにする。まず今回の調査において明らかになった保育士と管理者との意識の違いについて、施設アンケートについては、管理者の回答による自由記述においては多様な見解が示された。個人的主観が入らないように研究者により分類作業を進めた結果、新任保育士の指導において苦労している事では、社会性と一般常識的な記述と書類に関する事が17%の回答であった。やや少ないが保育技能の中でピアノや子供への言葉かけなどが9%の回答であった。保育士に指導する際の言動や態度に対しては、受け身的な態度や反抗的な態度が20%ほどの回答で良いと答えたのは5%と圧倒的に少なかった。

自由記述の回答の中で前述の一般常識と保育技能を一緒に書いた回答も見られていた。書類と言葉遣いに関しては、共通して児童票や日誌の書き方、上司への言葉の使い方など、相手に伝えるスキルを求めている回答が散見された。また、養成校への要望として、施設が指導で困っている事を指導してほしいという要望が同じであった。施設の一番の苦労は家庭教育がされていないまま養成校をでて保育士になっているために「教育者」として以前の人間としての一般的な常識ある行動がとれないことが多い保育士に対して、社会人としての基本的な教育を必要とする現状がある。また、常識の範囲が広がれば、保育士の否定されている感覚は増長し続けて、自己肯定感を失い退職するケースも稀ではない。養成校の調査で、学生が保育所を選ぶ理由として、あるいは、保育所を離職する理由として、良質な人間関係や相談してくれる相手がいることの必要性が明らかになっている。施設管理者が保育士へ求める言動力や文章力のスキルに対して、保育士が管理者へ求める聞く力に差異が生じているために、お互いが他者にしか表現できない悩みを抱えている可能性を示唆している。特に保育士不足になれば新任研修をする時間的な余裕がなくなり、より深刻化していくであろう。

保育士の処遇に関しては、施設における考え方により、賃金対応や休暇対応によるものが多かったが、近年の保育士不足により、保育士間の協力体制が取れていないという回答もあった。また、行政支援として、賃金対応の要望が33%と最も多かった。



研究3では、認可保育所の管理職に対して、保育士の人材育成と処遇改善について調査、検討した。

本研究によって、これからの人材確保や人材養成については、施設の自主努力によって業務改善を進める課題は山積しているが、保育士養成校と保育所が人材養成という同じ立場にありながら同床異夢にならない視点に立つてこの研究を行った。

## 2. 保育士養成校における学生の意識調査〈研究1〉

### 2-1 目的

本研究の目的は、保育士養成校（短期大学）の卒業時の学生を対象とした調査から、保育士の人材不足、人材養成に関わる問題の原因を明らかにすることにある。選択肢と自由記述の2つの方法による調査から、学生が就職先の保育所を選択する際に重視したことについて検討した。

### 2-2 方法

#### 2-2-1 調査対象・調査方法

調査対象者は、宮崎市内の保育士養成校である短期大学（専攻科を含む）に在籍し、保育所への就職が決定している学生117名であった。調査は、卒業（修了）認定単位を確認するクラスアワーにおいて実施された。クラス担当教員により、一斉に質問紙を配布し、回答を求める調査方法で行った。

#### 2-2-2 質問紙の内容

- ①就職先の保育所を選ぶときにどのようなことを重視したか（選択肢：34項目、4段階評定）
- ②就職先の保育所を選ぶときにどのようなことを重視したか（自由記述）

### 2-3 結果と考察

#### 2-3-1 選択肢による回答結果

一般的に就職先の保育所を選ぶ際に重視すると思われる事項34項目について「A とても重視した」を4点、「B やや重視した」を3点、「C あまり重視しなかった」を2点、「D まったく重視しなかった」を1点と得点化し、各項目の平均値を算出した。各項目の平均値及び各水準に回答した割合を平均値が高かった項目から順に並べたものを図1に示す。

最も平均値が高かった項目は「地元で働きたい、自宅（実家）から通勤可能」（3.24）であった。一方で、「実家（地元）を離れて一人暮らしがしたい」（1.73）、「都会で働きたい」（1.48）といった項目の平均値は低かった。この結果から、調査対象となった養成校の学生は、親元から通勤できる、自宅から短時間で通勤できるといった通勤の利便性を、就職先の保育所を選択する際に最

も重視していることがわかった。次いで平均値が高かった項目は「保育士の間関係がよい」（2.99）であり、「面接時の園長の印象がよかった」（2.83）、「保育士の言動が優しい」（2.80）といった項目が続き、通勤の利便性の次に保育所の人的環境が重視されていた。さらに、「園舎がよい」（2.71）、「園庭がよい」（2.69）といった保育所の設備環境に関する項目が続いた。「手当がよい」（2.68）、「給与がよい」（2.64）、「正職員採用」（2.57）といった待遇面に関する項目は、人的環境、設備環境に関する項目よりも得点が低く、「定時で帰れる」（2.18）、「書き物の量が少ない」（1.75）といった勤務状況に関する項目は、上位10項目に入っていなかった。

以上の結果からは、保育士養成校の学生が就職する保育所を選択する際には、通勤条件、保育所の人的環境や設備環境を重視し、待遇面や勤務状況についてはそれほど重視していないことが明らかになった。

#### 2-3-2 自由記述による回答結果

就職先の保育所を選ぶ基準について自由記述で尋ねた。記述内容をもとに類似した内容をまとめてカテゴリー化した結果、23のカテゴリーに分類できた。記述内容の表出数（延べ数）を基に表出数の多いカテゴリーから順に並べた結果を表1に示す。

最も多い表出数だったのが「先生方の人間関係や雰囲気よかった」であり、「園の雰囲気が良かった」が続いた。「園の雰囲気が良かった」については、どのように雰囲気が良かったのかといった具体的な記述は少なかったが、「子供のことを一番に考えた保育所の雰囲気にひかれた」、「園の雰囲気や先生方もとてもよくて保育をしやすいそうだった」、「先生方が優しく、楽しく働けそうな雰囲気だった」といった記述内容が多かった。このことから、概ね「園の雰囲気が良かった」は「保育士の子供への対応の良さ」を指していると思われた。さらに、「特色ある保育に取り組んでいる」、「保育方針がよい」といった「保育内容」についても表出数が多かった。これらの結果からは、同じ人的環境であっても、本人自身が働きやすい環境かどうかだけでなく、入所している子供が過ごしやすい環境であるかどうかも考えて保育所を選択していることがうかがえた。

#### 2-3-3 研究1のまとめ

研究1の調査で明らかになった結果から、調査対象とした保育士養成校の学生が就職する保育所を決める際には、給与や勤務状況などの待遇面も意識するが、それ以上に通勤の利便性や人的・物的に働きやすい環境であること、子供が過ごしやすい保育環境であることなどを求める傾向にあることがわかった。保育士は他業種と比べて給与の低さや長時間労働等の待遇面や勤務状況に問題があるといわれ、学生が就職する保育所を選択する際に

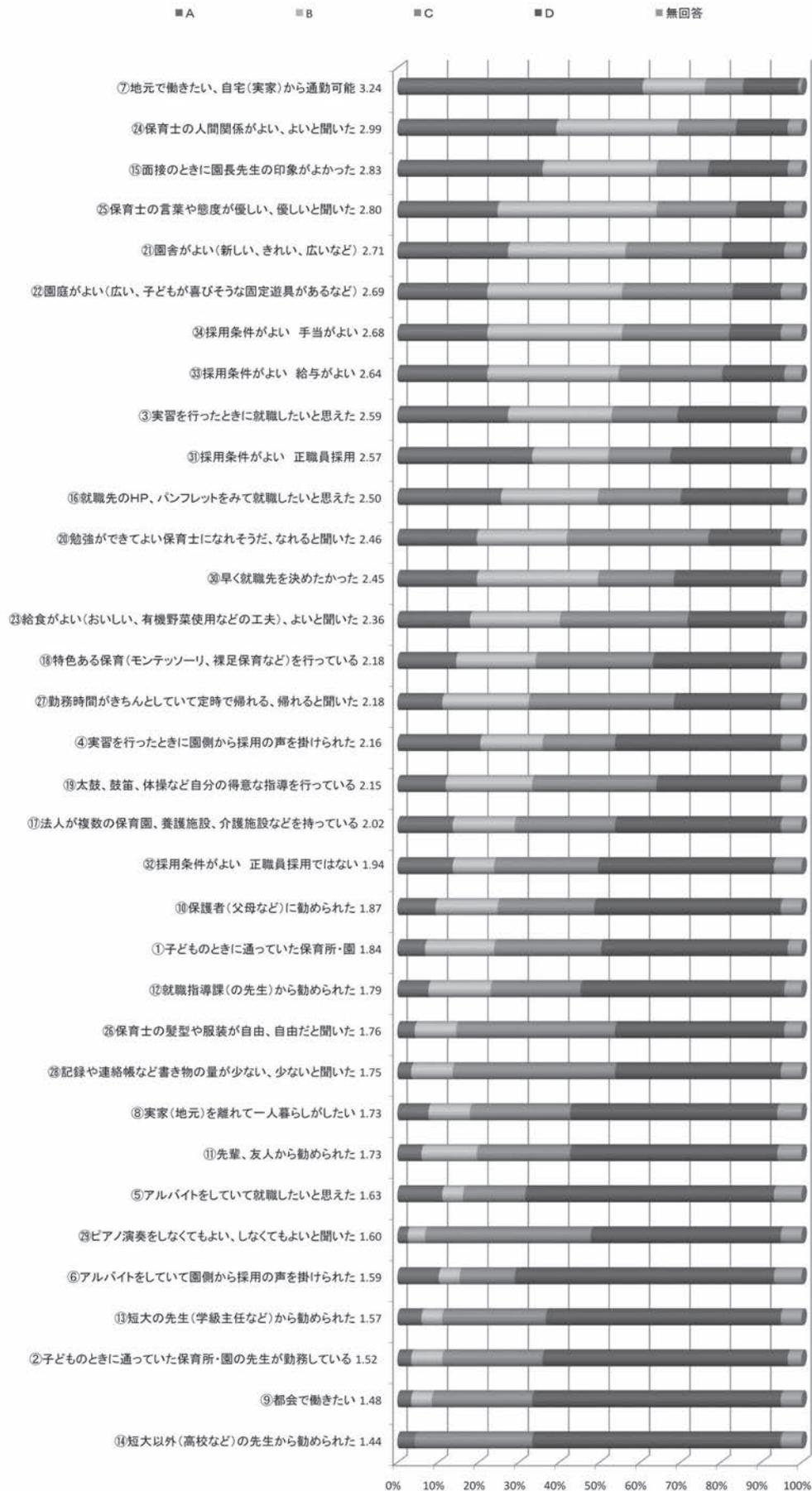


図1 就職先の保育所を選ぶときに重視した内容(選択肢による回答)

表1 就職先の保育所を選ぶときに重視した内容カテゴリー（自由記述による回答）

	カテゴリー	表出数 (延べ数)
1	先生方の人間関係や雰囲気よかった	31
2	園の雰囲気がよかった	26
3	自宅から通える	25
4	実習先、卒園したところ、アルバイト先、見学実習先だった	21
5	特色ある保育に取り組んでいる 保育方針や保育内容がよい	15
6	待遇(給料、手当、正職員採用など)よかった	15
7	環境(園舎、園庭など)がよい	11
8	園(園長、理事長)から声を掛けてもらった	11
9	園長、理事長の印象がよかった	8
10	周囲の評判がよかった 働いている先生からよい園だと聞いた	6
11	成長できると思った	4
12	定員(子どもの数)が少ない	4
13	子どもが伸び伸びしていた	4
14	研修が充実している	3
15	地元を離れたい都会で自分の力を試してみたい	3
16	早く就職を決めたかった	3
17	パンフレット、説明会がよかった	3
18	就職指導課から勧められた	2
19	法人が複数の園を持っている	2
20	食育がよい	2
21	奨学金制度	2
22	設備がよかった	2
23	その他	8
	合 計	211

もそのような問題が影響するのではないかと予想されたが、実際にはほとんど影響は認められなかった。

このことは、保育士になることを決意して入学してくる学生が大部分である保育士養成校を調査対象としたことや、就職する前に待遇面の詳細を把握することは困難であるため、どこの保育所でも給与や勤務状況に大きな差はないと学生が認識していることが原因として考えられる。人的環境や設備環境については、実習やボランティア等の体験を通して、保育所による違いが小さくないことを認識しており、よりよい環境の保育所を選んで就職を決めていることがうかがえた。

自由記述の回答では、「園長（理事長）が」という表現が予想以上に多く記述されていた。保育所保育指針に職員の資質向上における管理職の責務が明記されているように、保育士の人材確保に向けても、管理職が計画的にリーダーシップを発揮することが奏功するように推察された。

保育士養成校において学生が就職する保育所を選択する理由について検討する際には、今回調査対象とした保育士養成校が地方にある短期大学であったという点を考慮する必要がある。今回調査対象とした保育士養成校における過去3カ年の進学者を除いた卒業生の就職先の割合は、一般企業に就職した学生は全体の3%に過ぎな

いが、保育所へ就職した学生は75%と極めて高い割合を示している（残りは主に幼稚園への就職）。他方、都市部の4年制大学であるS大学の保育士養成課程においては、保育士資格が取得できるにもかかわらず一般企業に就職した学生は全体の30%以上を占め、保育所を含む医療・福祉業へ就職した学生は全体の10%程度に過ぎない（残りは主に小学校、幼稚園への就職）。このような就職状況の差異を学生の保育士を志向する意識の高低によると結論づけるのは早急である。同じ保育士養成校であっても、地方の短期大学に比べて、都市部の4年生大学では学生が広範な就職活動を行って一般企業など他業種へ就職することも難しくないからである。しかしながら、今回調査対象とした保育士養成校においては、地方の短期大学で就業選択の余地が限られるために、他業種に就職できなかったという消極的な理由で保育所に就業していく学生は少ない。このことは今回調査の回答や記述内容にも表れていた。生まれ育った地元で進学し、地元で働きたいと希望する学生が、その希望を叶える一つの手段として保育士資格を取得して保育所に就職することを選択しているのである。

### 3. 保育士の保育所における待遇・処遇についての意識調査〈研究2〉

#### 3-1 目的

本研究の目的は、実際に就業している保育士を対象に調査を行い、離職経験のある保育士とない保育士の勤務先・元勤務先への認識の違いに焦点を当てて離職の原因を明らかにすることで、保育士の人材確保及び人材養成の問題について検討することである。

### 3-2 方法

#### 3-2-1 調査対象・調査方法

調査は、宮崎市内の保育士養成校（短期大学）を2006年から2011年の間に卒業した卒業生を対象に行った。卒業生名簿に登録されている住所に質問紙を郵送し、回答、返送してもらう郵送調査法により調査を行った。返送されてきた質問紙のうち未記入が多く含まれる者及び最初から保育士以外の職業に就いている者を除いた62名のデータを最終的な分析対象とした。

#### 3-2-2 質問紙の内容

使用した質問紙は大別して4つの設問（全て選択肢形式）から構成されていた。各設問の内容は以下の通りである。

- ①離職経験の有無（現在の勤務先が最初の勤務先かどうか）について（1項目）
- ②現在の勤務先についての認識（17項目、4段階評定）  
※現在保育士として勤務している者のみ回答
- ③最初の勤務先についての認識（17項目、4段階評定）  
※離職経験のある保育士のみ回答
- ④最初の勤務先を離職した理由（自由記述）※離職経験のある保育士のみ回答

### 3-3 結果と考察

#### 3-3-1 離職の傾向

どのぐらいの保育士が最初の勤務先（保育所）を離職しているかを検討するために、現在の勤務先が最初の勤務先かどうかを尋ねたところ、62名中36名（52%）が最初の勤務先で継続して働いていると回答したのに対し、26名（42%）は、現在勤めている勤務先は最初の勤務先ではない、すなわち保育所を離職した経験があると回答していた。この26名のうち15名が現在の勤務先を2カ所目の勤務先であると回答し、6名が3カ所目、2名が4カ所目と回答していた。また、離職経験者における最初の勤務先に勤務していた期間の平均は27.5ヶ月（2年3.5ヶ月）であり、だいたい3年未満で離職していることが明らかになった。さらに、離職経験者26名のうち16名が最初の勤務先を辞めた後も別の保育所で保育士をしており、7名が保育士以外の職業（主婦、無職も含む）に就いていた（3名が無回答）。一方、現在も継続して最初の勤務先に勤務している保育士の勤務期間の平均は48.5ヶ月（4年0.5ヶ月）であった。

#### 3-3-2 継続勤務者と離職経験者の勤務先に対する

#### 認識の差異

最初に勤務した勤務先に現在も継続して勤務している保育士（継続勤務者）の現在の勤務先の状況の認識と離職経験のある保育士（離職経験者）の最初の勤務先及び現在の勤務先の状況に対する認識の差を比較するために、勤務先の状況を尋ねる17項目について「A 当てはまる」を4点、「B どちらかといえば当てはまる」を3点、「C：どちらかという当てはまらない」を2点、「D：当てはまらない」を1点と得点化し、それぞれの組み合わせによる各項目の平均点をt検定で比較した。その結果、6つの項目について各組み合わせのいくつかには有意な差がみられた。各項目の平均値と分析結果を表2に示す。

まず、「a. 相談しやすい同僚がいる」と「e. 自分の意見をいいやすい」では、継続勤務者の現在の勤務先への評価が、離職経験者の離職した勤務先及び現在の勤務先のいずれよりも有意に高かった。この結果からは相談しやすい同僚の存在や自分の意見を自由に言える風通しの良い職場かどうかという人間関係の問題が離職に影響していることが考えられる。一方、これらの項目について離職経験者の評価のみに焦点を当てると、離職した勤務先と現在の勤務先の両方で有意な差がないことが明らかになった。このことを考慮に入れると、勤務先の状況というよりも保育士自身の性格の影響も考えられた。つまり、苦しいときや困ったときに同僚に相談したり、自分の意見を述べたりできる性格の持ち主ほど離職する傾向が低いことが考えられた。同じく、人間関係に関する項目としては「j. 派閥がない」についても継続勤務者の現在の勤務先への評価が、離職経験者の離職した勤務先への評価よりも有意に高かった。この結果については、派閥がないことも離職せずに継続して勤務するためには重要な要素であることが考えられた。同じ人間関係でも利用者との関係に関する項目である「f. 保護者の感じがよい」については、離職経験者の現在の勤務先への評価よりも離職した勤務先への評価の方が高かった。この結果は、離職した勤務先への評価はネガティブに評価されるであろうという仮説とは正反対の結果であるが、過去を美化する認知バイアスの影響も考えられた。いずれにしても離職の原因として保護者との関係性の問題があげられることはほとんどない可能性を示している。

次に、物理的な条件に関する項目である「b. 職場が近い」において、継続勤務者の現在の勤務先への評価が、離職経験者の離職した勤務先への評価よりも有意に高いという結果が得られた。一方で、離職経験者の現在の勤務先に対する評価については継続勤務者の評価と有意な差がなかった。このことを考慮に入れると、最初の勤務先では職場が遠く不便であったために、離職して自宅から比較的近い距離の勤務先に再就職する傾向にあることが考えられる。

表2 継続勤務者と離職経験者の現在の勤務先及び元勤務先に対する認識

	継続勤務者	離職経験者		平均値の差の検定結果		
	A.現在の勤務先	B.退職した勤務先	C.現在の勤務先	A-B	A-C	B-C
a. 相談しやすい同僚	3.36	3.00	2.84	**	*	
b. 職場が近い	3.29	2.55	3.10	*		
f. 保護者の感じがよい	3.23	3.41	2.88			*
j. 派閥がない	3.03	2.58	2.58	*		
d. 仕事を認めてもらえる	2.88	2.40	2.40			
e. 自分の意見をいやすい	2.80	2.21	2.16	*	*	
h. 研修が充実している	2.77	2.39	2.33			
c. 髪型・服装が自由	2.71	2.65	2.90			
l. 施設設備が充実している	2.66	2.78	2.56			
n. 保育の内容に満足	2.54	2.53	2.47			
g. 休暇が取りやすい	2.40	2.26	2.58			
p. 園長の指導が適切	2.37	2.41	2.35			
o. 給料に満足	2.31	2.61	2.50			
q. 雑用が少ない	2.00	2.12	1.88			
m. 定時で退勤できる	1.94	2.37	2.84		**	
i. 記録の量が少ない	1.89	2.17	2.44			
k. 行事が少ない	1.66	1.71	2.47		**	*

本研究において中心的な検討課題であった勤務先の処遇・待遇に関する項目としては「m. 定時で退勤できる」と「k. 行事が少ない」において継続勤務者の現在の勤務先への評価よりも離職経験者の現在の勤務先への評価の方が高かった。この結果からは、離職経験者がより多忙ではない勤務先を選んで再就職していることが考えられる一方で、継続勤務者が必ずしも勤務先の処遇・待遇に満足して同じ職場での勤務を続けているわけではないこともうかがえた。いずれにしても「o. 給料に満足している」、「q. 雑用が少ない」「m. 定時で退勤できる」、「i. 記録の量が少ない」、「k. 行事が少ない」のような待遇・処遇に関する認識の得点は離職の有無に関係なくおしなべて低く、全ての保育士にとって不満の高い項目であることがわかった。

### 3-3-3 離職経験者の離職理由（自由記述）

離職経験者のみを対象に、最初の勤務先を離職した理由を自由記述で尋ねたところ、結婚・妊娠・転居という個人的な理由に関する記述が最も多かった。次に、同僚との人間関係、上司によるパワハラに関する記述が多く、その次に薄給・多忙さなど職場の待遇、処遇の問題に関する記述が続いた。保育所の処遇・待遇よりも人間関係の問題が離職の原因になっているという結果については、先の選択肢による回答における分析とも共通した結果である。また、処遇・待遇の問題の次には他にやりたいことがあった、自宅からの距離が遠いなどの順に表出数が多かった。33件中、「人間関係・パワハラ」及び「薄給・多忙さ」のような職場に起因する理由が占める割合は42.4%であり、「結婚・妊娠・転居」及び「他にやり

たいことがあった」のような保育士個人に起因する理由が占める割合の39.4%とほぼ同じ割合であった。「保育方針の違い」や「自信喪失」など職場と保育士双方に起因すると思われる理由も少数ながらみられたが、自宅からの距離という物理的要因に起因する理由も1割近くを占めていた。この結果についても先の選択肢による回答における分析結果と一致した結果であった。離職理由のカテゴリー別表出数（延べ数）を表3に示す。

### 3-3-4 研究2のまとめ

研究2の結果をまとめると、保育士が保育所を離職する理由としては、結婚・妊娠・転居などの保育士の個人的な理由の影響も大きいですが、保育所側に起因する要因としては、相談しやすい同僚がいないことや自分の意見を言いにくいといった人間関係に関わる人的環境の要因が影響しているといえる。一方で、本研究において離職の最も大きな原因として予想した保育所の待遇・雇用の条件については、自由記述による回答では18%の表出数と比較的多かったものの、選択肢での回答結果も含めて考察すると、当初予想していたよりも離職する大きな原因とはなりえていないことが明らかになった。しかし、選択式の回答において「o. 給料に満足している」のような待遇に関する認識や、「k. 行事が少ない」、「m. 定時で退勤できる」、「q. 雑用が少ない」、「i. 記録の量が少ない」のような業務の多忙さに関する認識の得点が継続勤務者及び離職経験者の両者でおしなべて低いという結果から考えると、そうした不満は離職する・しないに関わらず多くの保育士が慢性的に抱えている感情であるといえる。つまり、待遇・処遇の悪さは離職の潜在的な

表3 離職理由の 카테고리別記述数

離職理由	表出数(延べ数)	比率
結婚・妊娠・転居	9	27%
人間関係・パワハラ	8	24%
薄給・多忙さ	6	18%
他にやりたいことがあった	4	12%
自宅からの距離が遠い	3	9%
保育方針の違い	2	6%
自信喪失	1	3%
合計	33	100%

リスク要因になりうるが、職場における「a. 相談しやすい同僚がいる」や「e. 自分の意見をいいやすい」のような人的環境要因が、離職の抑止力として機能しているという見方もできるのではないだろうか。さらに、継続勤務者と離職経験者の評価の違いの方が、離職経験者における離職した勤務先と現在の勤務先の評価の違いよりも多く報告されたことを考慮に入れると、勤務先の状況だけではなく、忍耐力や保育への動機づけの違いのような保育士の特性により離職傾向が異なる可能性も考えられた。

以上、本研究の結果からは、保育士が離職する直接的な原因として、保育所の処遇や待遇の悪さが単独で影響しているわけではなく、この要因のマイナスの作用を緩和させる他の要因（保育所の人的環境など）の存在や保育士の特性の違いなど様々な要因が複雑に絡み合いながら影響する可能性が考えられた。

#### 4. 保育所の人材確保、人材養成の現状についての実態調査〈研究3〉

##### 4-1 目的

本研究の目的は、保育所の管理職（理事長、施設長、保育主任等）を対象に調査を行い、保育所における離職状況、待遇・処遇の状況、及びその他の人材育成に関する取り組みの実態を明らかにすることである。

##### 4-2 方法

###### 4-2-1 調査対象・調査方法

調査は、宮崎県内の認可保育所の管理職（理事長、施設長、保育主任等）を対象に実施した。質問紙を郵送し、回答、返送してもらう郵送調査法によって行った。返送された質問紙のうち未記入が多く含まれていたものを除いた99施設のデータを最終的な分析対象とした。

###### 4-2-1 質問紙の内容

###### (1) 保育士の人材育成に関わる項目

- ① 新規採用した保育士の指導において苦勞していること（自由記述）
- ② 近年の保育士の特徴的な言動、指導を受ける際の姿勢について気になること（自由記述）
- ③ 3年以内で離職した保育士の離職理由（自由記述）
- ④ 保育士養成校に対する要望（自由記述）
- (2) 保育士の処遇に関する項目
- ⑤ 福利厚生の内容（自由記述）
- ⑥ 申請により連続休暇を付与できるかどうかの有無（自由記述）
- ⑦ 年次有給休暇が希望する日数を付与できる環境にあるかどうかの有無（自由記述）
- ⑧ 保育士の処遇改善において努力されていること、創意工夫、アイデアについて（自由記述）
- (3) 保育士の業務に関する項目
- ⑨ 休憩時間を確保していても休憩できない理由について（自由記述）
- ⑩ 時間を要する書類の内容について（自由記述）
- ⑪ 保育士が負担に感じている書類の内容について（自由記述）
- ⑫ 行事や記録以外での保育士の負担について（自由記述）
- ⑬ 保育士確保のために保育所、保育士養成校、行政が協力して取り組むべき対策、提案について（自由記述）

##### 4-3 結果と考察

本研究における調査は全て自由記述形式であったため、設問毎の記述内容の類似度によりカテゴリー分けを行った。分類の方法は本研究の研究チーム（6名）による合議で行った。まとめられたカテゴリーを表出数順に並び替えたものを設問毎に表4～表16に示す。

###### 4-3-1 保育士の人材育成に関わる内容について

設問①「新規採用した保育士の指導において苦勞していること」で、最も多い記述数だった内容は、「社会性と一般常識（基本的生活習慣、挨拶、服装、言葉遣い等）」

表4 ①新規採用した保育士の指導において苦労している(した)こと

	内 容	件数	割合
1	社会性と一般常識(挨拶・服装・言葉づかい等)	17	17%
1	書類に関する事	17	17%
3	保育技能(ピアノ・安全面の配慮等)	9	9%
4	受身的な態度	7	7%
5	素直に話がきけない	6	6%
6	保護者対応	5	5%
	その他	3	3%
	無回答	35	35%
	合計	99	100%

表6 ③3年以内で離職した保育士の離職理由

	内 容	件数	割合
1	結婚 出産 転居	27	27%
2	適性	13	13%
3	病気 介護	12	12%
4	人間関係(職員間)	3	3%
5	雇用条件	3	3%
6	人間関係(保護者間)	1	1%
	その他	13	13%
	無回答	27	27%
	合計	72	73%

表8 ⑤福利厚生の内容

	内 容	件数	割合
1	社会保険等への加入	12	12%
2	検診、予防接種等への補助	10	10%
3	被服貸与	7	7%
4	ソウエルクラブへの加入	4	4%
5	職員旅行	4	4%
6	特別休暇付与	3	3%
7	出産・育児一時金	1	1%
	その他	2	2%
	無回答	56	57%
	合計	99	100%

表10 ⑦本人の申出により休暇を希望する日数を付与できるか

	内 容	件数	割合
1	あり	73	74%
2	条件付き	18	18%
3	なし	4	4%
	無回答	4	4%
	合計	99	100%

表12 ⑨休憩時間を確保しているも、休憩できにくい理由

	内 容	件数	割合
1	職員不足	26	26%
1	記録物の記入	26	26%
2	保育行事の準備	6	6%
3	会議を行うため	3	3%
4	休憩室がない	2	2%
	その他	8	8%
	無回答	28	28%
	合計	99	100%

表5 ②近年の保育士に特徴的な言動、指導を受ける際の姿勢

	内 容	件数	割合
1	反抗的な態度	20	20%
2	言葉づかい・服装・挨拶	19	19%
3	受身的な態度	17	17%
4	良い	5	5%
	無回答	38	38%
	合計	99	100%

表7 ④保育士養成校に対する要望

	内 容	件数	割合
1	生活面の指導	17	17%
2	保育実践力・保育技術	15	15%
3	実習及び就職に関する事	13	13%
4	保育士としての意識態度	8	8%
5	コミュニケーション力の育成	6	6%
6	保育理論	5	5%
7	今のままでよい	1	1%
	無回答	34	34%
	合計	99	100%

表9 ⑥保育士の休暇申請によって連続休暇を付与できるか

	内 容	件数	割合
1	ある	54	55%
2	行事・事業等と重ならないとき	13	13%
3	代替職員がいる場合は可能	12	12%
4	ない	11	11%
5	期日指定(勤務年数による、冠婚葬祭など)	9	9%
	合計	99	100%

表11 ⑧保育士の処遇改善についての努力、創意工夫、アイデア

	内 容	件数	割合
1	時間外労働	14	14%
2	賃金対応	12	12%
3	特別休暇による対応	11	11%
3	職員間の協力	11	11%
4	仕事と家庭の両立支援	6	6%
5	記録の省力化	5	5%
	無回答	40	40%
	合計	99	100%

表13 ⑩保育士の記録の中で、最も記録に時間がかかる書類

	内 容	件数	割合
1	児童票	56	57%
2	指導計画書(年間・月刊・週案・日案・日誌)	23	23%
3	連絡帳	5	5%
4	保育要録	3	3%
	その他	5	5%
	無回答	7	7%
	合計	99	100%

表14 ⑪記録の中で、もっとも保育士が負担に感じている書類

	内 容	件数	割合
1	児童票	44	44%
2	指導計画書	13	13%
3	保育要録	7	7%
4	保育日誌	4	4%
5	連絡帳	3	3%
	その他(避難訓練、復命書、自己課題等)	15	15%
	無回答	13	13%
	合計	99	100%

表15 ⑫行事や記録以外で保育士が負担に感じている業務

	内 容	件数	割合
1	保護者対応	19	19%
2	特になし	15	15%
3	保育外業務(清掃等)	7	7%
4	勤務シフト(早・遅番・時間外勤務)	5	5%
4	壁面・アルバム製作	5	5%
5	研修参加	1	1%
5	発達遅滞のある児童の対応	1	1%
	その他(事務的内容)	11	11%
	無回答	35	35%
	合計	99	100%

表16 ⑬保育士確保のために、保育所、保育士養成校、行政が協力して取り組むべき対策

	内 容	件数	割合
1	賃金	33	33%
2	実習	8	8%
3	環境	7	7%
3	定数	7	7%
4	情報	2	2%
5	残業	1	1%
5	行事	1	1%
	その他	13	13%
	無回答	27	27%
	合計	99	100%

(17%) 及び「書類に関する事」(17%) であり、この後、「保育技能(ピアノ、安全面の配慮等)」(9%)、「受け身的な態度」(7%)、「素直に話が聞けない」(6%)、「保護者対応」(5%)の順に多く記述されていた。同様の傾向は、設問④「保育士養成校への要望」でもみられ、設問①の結果と対応するように、最も多く記述されたのは「生活面の指導」(17%)であり、次に多い内容が「保育実践力・保育技術」(15%)であった。これらの結果からは、保育所の管理職の立場からは、新任保育士に対して保育技術よりむしろ社会人としての一般常識や態度を求めており、保育所に就職する前の段階でそれらの素養が備わっていることを望む傾向にあるといえる。これらのことは設問②「近年の保育士の特徴的な言動、指導を受ける際の姿勢について気になること」において、「反抗的な態度」(20%)、「言葉遣い、服装、挨拶」(19%)が多く回答されていることから伺える。一方、保育技能については、設問①で「保育技能(ピアノ、安全面の配慮等)」よりも「書類に関する事」の方が多く表出されているという結果から、多くの保育士は保育業務の中でも特に書類作成を負担に感じている現状にあることがうかがえた。この結果については、調査対象者が管理職であったことから、保育士の保育業務について、普段の子供達と接する場面よりも保育の記録等を指導する機会が多いためであると考えられる。

設問③の「3年以内で離職した保育士の離職理由」について、最も多いのは「結婚・出産・転居」(27%)であり、「その他」を除けば、「適性」(13%)、「病気、介護」(12%)の順であった。これらの結果を離職経験のある

保育士に直接、離職理由を尋ねた研究2の結果と「結婚・出産・転居」が最も多く挙げられたことと共通している。

一方、管理職を対象とした保育士の離職理由の項目では「病気・介護」(12%)が多く表出されていたが、研究2ではほとんど表出されなかった。保育士を対象とした研究2で最も多く挙げられていたのは、「人間関係(職員間)」、「雇用条件」であった。しかし、管理職を対象とした保育士の離職理由の項目では、比較的低い記述数であるという結果(それぞれ3%)から考察すると、管理職に告げる離職理由と実際の離職理由の内容は一致していないことが考えられる。「人間関係」や「雇用条件」といった理由は、管理職には率直に告げにくい内容であり、「病気、介護」や「適性」といった保育士個人の問題に振り替えた方が無難な退職理由になると推察される。そのことによって管理職が本来の離職理由に気づきにくく、待遇・環境改善を妨げる一因となっていると考えられる。

#### 4-3-2 保育士の処遇に関する項目

設問⑤「福利厚生の内容」において、最も多いのは「社会保険等への加入」(12%)であり、次に「検診、予防接種などへの補助」(10%)、「被服貸与」(7%)の順であった。「社会保険への加入」や「健康診断」などは本来法律で事業主に義務づけられたものであり、「福利厚生の内容」の範疇ではないことを理解していないことが露呈された。さらに「予防接種への補助」や「被服貸与」といった内容は、保育業務を遂行するにあたっての

必須事項であり、これらが多く記述されていた事は、福利厚生の内容を基本的に理解していない管理職が多いことが詳らかとなった。「職員旅行」（4%）、「特別休暇付与」（3%）のような保育士の休養や勤労意欲への配慮に関する福利厚生の内容は少なく、「資格取得」や「研修の支援」のような保育技能の向上に関連した福利厚生はみられなかった。くわえて、「無回答」が半数以上（57%）を占めていることは、福利厚生を意識した労務管理を実施していないことも明らかとなった。全体的な傾向として保育所における福利厚生の手薄さがうかがえたが、現行の補助金適正化法による行政指導の中では、一般企業や社会全体では常識となっている「職員旅行」や「親睦会のための費用」、「職員の余暇利用のための費用」には厳格な使途規制が敷かれており、福利厚生への取り組みの意識とその範疇が極めて狭く強いられていることも回答の背景にあると考えられる。

設問⑥「申請により連続休暇を付与できるかどうか」については、「ある」という回答は半数以上（55%）であるが、「行事予定等と重ならないとき」（13%）、「期日の指定（勤務年数による、冠婚葬祭など）」（9%）、「代替職員がいる場合」（9%）等の条件付き付与に「ない」（10%）を合わせた回答がおおよそ半分を占めることから、多くの保育士が休暇申請しにくい現状であるといえる。

設問⑧「保育士の処遇改善において努力されていること、創意工夫、アイデア」については、「時間外労働」（14%）が最も多く、「賃金対応」（12%）、「特別休暇による対応」（11%）、「職員間の協力」（11%）の順であった。実際に改善しているかどうかについては尋ねていないが、特に保育士の処遇改善において「労働時間・賃金の改善」を努力事項とし、最も重要な課題であると認識していることがわかった。この設問は「無回答」（40%）も高く、改善への取り組みの難しさが見えた。一方、設問①の新任保育士への指導において管理職が苦労している事柄として「書類に関する事」（17%）が多く表出されていたが、設問⑧の改善への努力事項として「記録の軽減」は僅か（5%）であった。行政指導により義務付けられた提出記録が多いためか、保育業務の中で創意工夫を図れないとの先入観を払拭できないことがうかがわれる。

#### 4-3-3 保育士の業務に関する項目

設問⑨では、日常の保育士の業務において休憩時間が取れにくい理由は、「職員不足」（26%）と「記録の記入」（26%）で全体の半数以上を占めた。「職員不足」については、直接的な業務負担というよりも、休憩することにより他の保育士に業務負担を増やすことになるとの懸念から、「職員不足」として挙げたものと思われる。

日常の業務における「記録の記入の多さ」が休憩を取りにくくしている現状が明らかとなった。こうした記録

の中でも特に時間を要する内容について尋ねた設問⑩の結果では、「児童票」（57%）が最も多く、次に「指導計画書」（23%）が多く記述されており、この2つだけで全体の8割弱を占めていた。さらに、記録の中で保育士が負担に感じている書類は何か、という設問⑪に対しても設問⑩と同様に「児童票」（44%）が最も多く、次に「指導計画書」（13%）が多いという結果が明らかになった。「児童票」や「指導計画書」は本来保育業務を円滑に進めるために必要な書類であるが、これらの記入に保育士の多くの労力が費やされている実態が明らかになった。行事や記録以外の保育士の負担を尋ねた設問⑫では、「保護者対応」（19%）が最も多く記述されていた。予測していた事ではあったが、保育士にとって行事や記録の業務、保護者対応は大きな負担になっていることがうかがえた。

最後に、保育士確保（保育士不足解消）のために、保育所、保育士養成校、行政が協力して取り組むべき対策を尋ねた設問⑬では、突出して多い記述数は「賃金」（33%）であり、保育士不足の最も大きい要因となっている事が浮き彫りにされた。一方、「実習指導」（8%）における指導、助言等も大きく影響しているという自覚が確認され、実習を1つの人材確保の機会として「実習の在り方」を見直さなければならないという意識が表れているものと汲み取れる。

#### 4-3-4 研究3のまとめ

管理職を対象に、保育士の人材育成、処遇・待遇の現状、保育業務の現状を自由記述で尋ねた研究3では多様な記述内容が示された。設問①「新任保育士の指導において苦労している事」では、「社会性」及び「一般常識」に関する記述と「書類に関する事」が「保育技能（ピアノ、子供への言葉かけなど）」よりも高いという結果がみられた。これらの結果から、教育者である前に社会性を身に付けた立居振る舞いを求めていることがわかった。新任保育士に対して、生活態度や言葉遣いのような基本的な生活指導をしなければならないが、叱責や鞭撻による指導が多いと保育士の自己肯定感の醸成を妨げる要因となり、このような現状が保育士の離職に結びついていることも考えられる。

保育士の処遇改善の提案に関しては、設問⑧や設問⑬の結果にもみられるように賃金対応や休暇対応によるものが多かったが、処遇・待遇への不満が保育士不足を招いているという現状を把握していることの表れといえる。しかし、給与の引き上げや労働時間の短縮等の実現への工夫や努力がなされないために、処遇改善の必要性は感じてはいるものの周囲の保育園の現状と照らして積極的に取り組むことはない、という意味が記述内容からうかがえた。設問⑨、設問⑪からは休憩時間を確保しにくいものとして、「児童票」や「指導計画書」を始めとする書類作成の業務の多さが挙げられていたが、その

一方で管理職の認識としては、設問①の結果からわかるように新任保育士の書類作成のスキル不足を嘆く反面、改善に関する設問⑧では書類への記述業務を軽減するという回答はほとんど見られなかった。新任保育士にとって書類作成は、精神的にも肉体的にもストレスのかかる業務でありながらも、高いスキルを要求されている現状が考えられる。記録は本来の保育業務を遂行するためのレシピや自己を振り返り、それを次に活かすために資するものであるにもかかわらず、記述することや作成することが目的化されている現状があり、このことも保育意欲の低下や離職を促す原因になっていることも考えられた。こうした現状は当然改善していくべきであるが、保育所の認識としては、「記録とは書かなければならないもの」、「書いて当然」という考えが根強くある。

## 5. 総合考察と今後の展望

本研究では保育士の人材養成及び保育士不足について、保育所と保育士養成校の2つの立場から「保育士の離職状況」及び「保育所における待遇・処遇の現状」を保育士養成校の学生、現役の保育士、保育所の管理職という3者それぞれが捉えている意識を調査し検討した。本研究の結果から得られた知見は以下の3つであった。

第一は、処遇の低さや過重な業務負担を始めとする問題は、離職に至る直接的な要因であるというよりも、全ての保育士が潜在的に抱える共通の離職リスクである。このことは研究2において、継続勤務している保育士も離職経験のある保育士も「勤務先・元勤務先の処遇・待遇」に関しては同程度に低く評価していたことから推察できる。また、研究1及び研究2で明らかになったように「悩みを聞いてもらえる」や「自分の意見を言い易い」などの職場の人間関係に基づく環境が離職に大きく影響を及ぼしていることがわかった。つまり、過重な業務負担や待遇、処遇への低さは離職の方向性を強めることになるが、人間関係に基づく環境の整備や風通しの良い職場づくりの構築を図ることが離職の抑止力の一端に繋がっていることが考えられた。研究3の結果からは、書類作成業務が保育士にとって負担の大きい業務であることが考えられたが、管理職の役割としては、保育士に対して高い業務遂行を促すパフォーマンス機能と人間関係維持のためのメンテナンス機能の両方をバランスよく取り入れたリーダーシップが重要になるであろう。新任保育士のスキル不足を嘆くだけでなく、それを補うための新人研修（OJT研修）の実施と記録業務の圧縮化、省力化という実効性のある改善策が求められる。

第二は、「離職理由」や「保育所における処遇・待遇の認識」には、管理職と保育士の間には問題意識においてギャップが生じているということである。研究2では離職した保育士自身に、研究3では管理職にそれぞれ「離職した理由」を尋ねたが、最も多い離職理由は「結

婚・妊娠・転居」で共通していたものの、保育士は「人間関係・パワハラ」、「給与面・労働時間」などを挙げていることは、離職の真の原因を把握しづらくさせ、離職防止に向けた改善策を講じにくくする現状を招いているように思われる。

さらに、最も多く挙げられていた「結婚・出産」についても、男女の雇用機会均等の認識が定着してきた現在において、本来離職する理由として挙げられるべき事項ではないことにも注意を向けなければならない。こうした理由が挙げられる背景には、育休・産休制度の未整備の現状を否定できない問題を抱えているといえよう。

このことは、離職を正当化させる理由としている現状がある。離職の理由として「結婚・出産」を挙げる者が多いということは、正当な離職の理由として看過されるべきではなく、そもそもなぜ多くの保育士が「結婚・出産」を機に離職してしまうのかの要因を深堀りすることが重要ではないだろうか。

第三は、保育士の人材確保と人材養成に果たす保育士養成校の役割についてである。保育士不足が問題となっている現状の解決策として、保育士養成校の入学定員の枠を拡大したり、保育士養成校の数そのものを増やしたりしているが、こうした取り組みはあまり有効ではない。なぜなら、人口減少により保育士養成校によっては定員充足のための学生確保に苦勞している現状もあり、養成校で保育士資格を取得した全員が保育所に就職するとは限らず、養成校の学生増が保育所の人材確保として係属していない。

人材確保に果たす養成校の役割としては、送り出した保育士が安易に離職しないためのリカレント教育（就職活動支援）の実施や在籍中の学生に対するキャリア支援教育の充実という方策を講じるべきである。例えば、調査対象校と類似した養成校で永年就職・キャリア支援に携わっている横山（2014）も指摘しているが、研究1で明らかになったように保育士養成校の学生は保育所での実習や園訪問から感じ取った雰囲気や通勤距離などが判断基準になり就職先を選択しようとしているので、本人自身の問題意識と価値観に見合った保育所に会えるように養成校は支援に努めなければならない。一人一人の学生の意向を掌握し、保育所と連絡を密に取り合う必要がある。

保育士の人材確保が議論される際によく提案される「保育士資格の取得ハードルを下げる」といった類の方策を採った場合にも起こりえる「Easy come, easy go」とは、「手に入れやすいものはすぐに手放しやすい」という意味のアメリカのことわざである。保育士資格が安易に取得でき、安易に保育所に就職できるという現状が、保育士の質の低下と離職率の高さの原因であることも否定できない。

人材確保を進めていくためには保育士志願者の増加が望まれるが、このことは保育士養成校と保育所の共通の

利益であり課題でもあるため、共に協力して保育所の魅力を地域に向けて発信し続けることが肝要である。

最後に人材養成から保育士の専門性を考察する場合、他の産業や職種にみられるように国家資格を有する「専門性」には、「給与が高い」という条件が整備されていることである。他の産業や職種の「専門性」という特性は、特定領域において固有の、かつ独自に所有する知識や高度な技能をもって業務遂行上必要とされる行為をなし、しかもその大方は、個人の知識や技能によってクライアントから求められる課題を独りで解決し、また解決に至るまで個人の支配する能力によって行われる。

たとえば、医師・弁護士・大学教授・特殊車両運転士・栄養士・危険物取扱・通訳・税理士・公認会計士等である。またこれらの専門性の特性は、個人の技能や手立てによって、「事前の状態」と「事後の状態」が客観的であり、顕かになるという事が多い。またこれらの特性は、学問や技能の高度化・進化によって「機能の分化」が始まり、「専門分化」に繋がっていく。したがって、学問や技能が進化すれば必然的に個人の知識や技能の領域は「深化」し「狭められる」ことになる。

つまり、専門性を「高める、深める」ということは、より「より狭く」「より深く」なることを意味する。

ところが、保育士の業務内容の守備範囲は、児童福祉法制定以来変わらず幅広く、人員配置は進めども業務の「専門分化」や「分業化」は進んでいない。

保育室内外の清掃から環境整備、安全管理、職員間のチームワーク、医療や看護の基礎知識、日々の食事、排せつ、衣服の着脱、清潔等の世話や躰を始めとして、保護者への対応、家族支援、発達支援、教育内容の実践とそれに付随する児童票の整備・指導計画（年間・月間・週間・日々）個人別発達記録等々「記録の洪水」に囲まれ余裕がなく業務内容は幅が広く、「一人前」と呼ばれるまでには、管理者は忍耐強く育てるという意識を持ちながら臨まなければならない。これには多くの時間が必要であり、双方ともに自己犠牲を伴う。ここに他の業種との専門性とは大きな差異がある。

また、保育士の専門性は、保育士個人の力量（保育知識・技能）よりも保育士集団のダイナミズムによって発揮されることが多い。すなわち保育士個人の資質や能力によって今、子供に何が付け加えられ、何が奪われたか、どのような変化が見られたのかを即時的に測定し評価することは困難である。ここにも他の業種における「専門性」との相違がある。

さらに保育士の専門性を考えれば、子供の精神発達に最も影響を与えるファクターは第一義的には、「親や家族」である。そして子供の成長や精神発達は、決して一律的ではなく、ある領域の発達はめざましいが、ある領域はさほどでないとか、発達の領域の違いもあれば発達のテンポも違うなど個人差が著しいため、保育士個人の専門性による効果や成果を証明することは困難である。

前述した他の業種における職業専門性は、期待される結果や成果が客観的に表出する「アウトプットの質」であるが、保育はその時、その時の場面において子供の個人差とその子供の特性を考慮しながら、多様なアプローチやアタッチメント等の行為そのものがきわめて重要である。したがって、「保育士の専門性」は他の職種に見られると「アウトプットの質」に対して「プロセスの質」といえよう。

新保育制度による「認定こども園」は、多くの職員配置が政策として採られ「労働条件の整備」、「業務の分掌化」が図られるものと期待できる。職員数が増えることにより、今後施設によっては保育士個人の技能に特化させた、いわゆる「専門性」を発揮できる道も活かされると考えられる。

以上、保育士養成校の学生、保育士、保育所の3者それぞれが捉えている意識を中心に本研究で得られた3つの知見を述べたが、保育士の人材不足や人材養成の問題は、言うまでもなく保育の質に関わる重要な問題であり、保育所の人材不足、離職率の高さ、人材養成に関わる問題は全て結びついているといえる。そのため、部分的に問題解決を図っていても全体的な問題解決には繋がらず、むしろ負の連鎖を惹き起させてしまうことも少なくない。

#### 引用・参考文献

横山博之「保育者養成の現状を踏まえたキャリア支援」次世代育成研究・児やらい 第11巻 25-37頁 尚綱大学短期大学部 尚綱子育て研究センター運営委員会 2014

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業安定局 「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」2014年10月

西南学院大学人間科学部児童教育学科ホームページ「卒業後の進路」  
[http://www.seinan-gu.ac.jp/faculty\\_graduate/human\\_science/child\\_education.html](http://www.seinan-gu.ac.jp/faculty_graduate/human_science/child_education.html)

宮崎学園短期ホームページ 就職状況「過去3カ年の進路」  
<http://www.mwjc.ac.jp/employment/sinro.html>

社会福祉法人日本保育協会・保育科学研究所・2010年12月6日発行・「研究所だより」第5号「保育所（保育者）の専門性に関連して」保育の専門性について・小笠原文孝