E．総合的考察

1．本研究で得られた結果

本研究で得られた主な結果は次の通りである。

（1）保育者による業務実態

①保育者が保育に携わっている時間は約７時間である。

ここで言う「保育に携わっている」は、調査票では、「子どもや保護者と接している時間」であるが、主として子どもと接している時間といえる。一日のうち、７時間程度がこの時間であり、一般的な仕事の一日の労働時間が８時間とすると、そのほとんどを子どもと接して過ごしていると言える。

②記録や準備（計画を含む）にかける時間は、それぞれ約30分である。

記録は保育の振り返りであり、子どもの理解を更新する作業である。計画は指導計画の立案や教材研究を含んでおり、翌日への準備である。これらがそれぞれ約30分であった。しかしながら、図Ⅲ－１から図Ⅲ－８に示したように分布を調べると、個人差が大きいこと、特に、保育記録を作成するのにかけた時間に関しては０分、０～20分、20～40分がそれぞれ30％弱、保育教材を作成するのにかけた時間（指導計画の作成、教材準備を含む）に関しては０分が45％もいることが明らかになった。

③約半数の保育者が持ち帰り業務を遂行している。

持ち帰り「あり」を選んだ保育者は平均51.4％と、過半数であった。内容を書いてもらうと、そのうちの半数の保育者は、計画準備や振り返りを持ち帰り仕事として記述した。

（2）専門性

①担当していない業務もある。

「地域の子育て家庭への支援」と「他の専門機関との連携」の業務は、他の業務と比べて担当していない者が多かった。「保育所の保育方針に合わせた指導計画の立案」や「子どもの姿や季節に合わせた指導計画の立案」などでは、３年以下の方が10年以上よりも担当していない者が多いなど、業務によっては経験年数による違いがあった。

②実施の程度には、経験年数による違いがある。

４段階評定で、全体としては「ほぼできている（２）」という回答が多かったが、多くの業務では経験年数による差があり、３年以下は他の経験年数よりも、「あまりできていない（３）」が多かった。

（3）満足度

①４段階評定で、全体としては「まあまあ満足している（２）」が多かったが、「保育士としての自分の成長」という項目には「あまり満足していない（３）」が多かった。

②満足度には、経験年数による違いがあり、「現在の勤務体制」「現在の仕事内容」「仕事に対する報酬」「保護者との人間関係」「同僚との人間関係」では、３年以下が他の勤務年数よりも「満足している（１）」が多かった。

（4）意識

①「子どもと過ごす時間の楽しさ」「現在の仕事に対するやりがい」は「とても感じている」が多く、他は「やや感じている」が多い。

②経験による違いがあり、「仕事における自分の持ち味の発揮」「保護者からの信頼」「仕事における肉体的なきつさ」「仕事における精神的なきつさ」は10年以上が最も感じており、「子どもと過ごす時間の楽しさ」は３年以下が最も感じていた。

③今後も保育士として勤務することを考えている者は９割程度であり、その理由として、「仕事の内容」「職場の人間関係」「通勤の便利さ」が満足だからを選んだ者は過半数である。

2．結果の意義

本研究の目的は、今後の保育の施策の方向性や保育士の処遇改善、研修のあり方などに寄与する資料を提供することであった。本研究で得られた結果には、次の６つの意義がある。

（1）保育所保育指針の告示化で業務は変わったかどうかを考えるきっかけ

保育指針の告示化により、保育士の業務に法的な縛りができた。例えば、保育指針の第４章保育の計画及び評価の２．保育内容等の自己評価には次のような記述がある。すなわち、「保育士等は、保育の計画や保育の記録を通して、自らの保育実践を振り返り、自己評価することを通して、その専門性の向上や保育実践の改善に努めなければならない。」という記述がある。この記述は、保育士等が、保育の計画や保育の記録を通して、自らの保育実践を振り返らなければならないこと、自己評価することを通して、その専門性の向上や保育実践の改善に努めなければならないことを示すものである。

もちろん法令の文章のため、さまざまな解釈を許すように作られている。例えば、すべてを努力義務（努めなければならない）であると読むこともできる。しかし、その場合でも、少なくとも計画を立てることや振り返ることは「努める」ためのスタートであり、最低限必要である。

本研究の結果、記録の時間は０分の者が25%以上、教材作成（指導案）の時間は０分の者が

45％を超えていることが明らかになった。記録は４人に一人が書く時間を取れていない。計画は45％の者がその時間を確保できていない。

ここで計画や記録を分業して良いかどうかの問題が提起される。もちろん他の保育士が立てた計画や他の保育士が書いた記録を通して、自分の保育実践を振りかえることも、不可能とは言えない。しかしそれが専門性の向上や保育実践の改善につながるかどうか。もしこの手段を執り、専門性の向上や保育実践の改善をめざすならば、打合せや報告の時間を十分に取ることが必要であろう。にもかかわらず、本研究では４割以上の者がその時間が０分であることを示している。保育士個人として、保育所の経営者として、あるいは保育行政に携わる者として、記録や計画にかけるために、必要かつ十分な時間が取れるのかどうかを検討する必要がある。そうすることで初めて、指針の告示化に対応できたことになるのであろう。業務全体を見直す必要がある。

（２）養成教育あるいは現任教育の方向性を示唆

上記のように、記録や計画に十分な時間を取れないという現実があるならば、それらを効率的に行う資質を養うべきである。これは養成教育や現任教育の方向性を示唆するものである。記録を書く訓練や計画を立てる訓練を、養成段階、あるいは現職段階に入れて、それらを積み重ねる必要がある。

勤務実態の調査結果に関係づけるならば、保育者には、高度な時間管理（タイムマネージメント）の資質を十分に養う必要性も示唆される。保育士の業務は複雑で多岐にわたっている。１日８時間という限られた労働時間で、さまざまな業務をこなすためには、時間管理が欠かせない。保育は、対人援助の仕事なので、例えば食事の援助をしながら記録を書くなど、時間を重ねることは困難である。継時的に時間を組み入れるしかない。

なお専門性を調査した本研究の結果からは、指導計画の立案や保育教材の準備、および子どもの発達の把握については、「ほぼできている」という回答が多かった。これらは計画や準備、および記録について、自己評価が高いことを示唆している。時間をかけずにこれらを適切に遂行できるようになってきているのかもしれない。現職段階ではこのような力の確認とさらなる向上（「ほぼできている」から「できている」へ）を、養成段階では必要となる力をつけるための訓練が必要であろう。

ところで半数の保育者は持ち帰り、仕事をしている。計画や教材の準備であればまだしも、記録に関して持ち帰ることは、守秘義務違反につながる。守秘義務を徹底させることも、現職段階、あるいは養成段階で、意識させる必要がある。

（3）「意欲と喜びを持って保育に当たる」程度を測るものさし

保育指針の「第７章　職員の資質向上」「１　職員の資質向上の基本的事項」には、「（３）職員同士の信頼関係とともに、職員と子ども及び職員と保護者との信頼関係を形成していく中で、常に自己研鑽に努め、喜びや意欲を持って保育に当たること」という記述がある。これは、「職員の資質向上に関しては、次の事項に留意して取り組むよう努めなければならない」と書かれた中の（３）なので、留意することに努めさえすれば良いのではあるが、「喜びや意欲を持って保育に当たること」が推奨されているのである。

各保育所の保育士はどの程度意欲や喜びをもっているのであろうか。本研究の結果は、この程度を測るものさしとして使える。本研究では、「子どもと過ごす時間の楽しさ」を「とても感じる」は約７割、「現在の仕事に対するやりがい」を「とても感じる」は約５割であることを示した。各保育所で全ての保育者にまったく同じ尋ね方をした場合、意欲や喜びの程度を比較できる。

（4）保育者が自分を振り返り、将来の目標を考えるきっかけ

保育指針の「第７章　職員の資質向上」「３　職員の研修等」には、「職員は、子どもの保育及び保護者に対する保育に関する指導が適切に行われるように、自己評価に基づく課題等を踏まえ、保育所内外の研修等を通じて、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努めなければならない」とある。この記述は、一人ひとりの保育士が、自分を振り返り（自己評価）、将来の目標をたて（課題）、研鑽に励む（必要な知識及び技術の修得、維持及び向上）ことに努めることを求めている。

本研究では、保育士の業務実態を出勤時刻と退所時刻を尋ね、園にいた時間を特定し、その時間内でどのような業務にどの程度時間をかけたかを尋ねた。また本研究では、保育士の専門性を、担当しているかどうか、担当している場合、どの程度できているかを尋ねた。同じ尋ね方で各保育士に調査票をつけてもらうと、その保育士は調査結果を基に、自分の業務や専門性を振り返ることができる。

例えば、保育に時間をかけすぎている保育士であれば、記録や教材研究、計画作成などにもっと時間をかける必要があると考えられる。また担当してない業務がある場合は、それが担当できるように資質を高めることも必要であろう。

（5）求人時の応募者の減少や、現職者の離職に対する対策を立てるもと

小野田研究委員が「はじめに」の中で書いたように、求人時の応募者の減少は、多くの保育所が頭を抱える問題である。また本報告書の「Ａ．調査研究の目的」で述べたように、保育士養成協議会の調査によると（2010）、養成校を卒業して保育所に就職した８割以上は辞めたい

と思ったことがあるという回答があったことを報告している。これらの問題は、求人時の応募者の減少や、現職者の離職に対する対策の必要性を指摘するものである。

本研究では、９割程度の者が今後も保育士として勤務することを考えていた。さらにその理由として、過半数の回答者が「仕事の内容」「職場の人間関係」「通勤の便利さ」が満足だからと答えた。

この結果は、上記の対策に役立つ３つの方法を示唆している。①「仕事の内容」「職場の人間関係」「通勤の便利さ」を強調して求人をする、②就職後は、経営者側や管理職側が、職場の人間関係に気を配る、③３つの満足度について、定期的に面談して尋ねる。

（６）保育士の処遇改善を考える材料

ところで以上５つの意義をふまえて、取り組んだ先に来るものが、保育士の処遇改善である。これまでも保育士の処遇改善の必要性を、多くの論者が繰り返し唱えてきた。しかしながらそれには根拠が乏しかった。本研究では保育士の業務実態を明らかにし、満足度や意識を測定するものさしを提案した。処遇改善への確かな一歩を踏み出したと言える。

３．研究としての発展＝応用

これまでは本研究の目的に添って、本研究の結果の社会的意義について考えてきた。これからは、保育に関する研究という視点から、本研究の意義を検討してみたい。研究という視点で見ると、本研究は、次のような応用や発展が可能である。

（１）幼稚園教員や諸外国の保育者との比較研究

本研究では保育士の一日の業務を分析した。その結果、一日約９時間40分程度の間、保育士は保育所におり、その間に30分程度、休憩時間を取り、７時間程度、子どもや保護者に関わり、20～30分程度、記録、教材作成（計画を含む）、事務的な仕事、掃除や清掃等の整理、および報告や連絡・打合せにそれぞれ使っていることが明らかになった。しかしながら、これらの値が適当な値なのかどうかを判断するためには、同じ保育を行っている者との比較が必要である。

日本には同様に保育を実施する者に、幼稚園教員がいる。現在検討中の新システムの下では、両者はともに総合こども園で保育を実施することになる。現在の幼稚園教員の実態と今回の結果を比較することで、もし違いがあるならば、その違いを是正するようなしくみが求められることになる。

日本だけでなく、世界各地で保育は実施されている。日本の保育者の実態と諸外国の保育者の実態を比較することで、日本の保育者の特徴が明らかになる。弱いところ、優れているところが分かれば、次に現職者はどこに力を入れていくべきか、養成段階の場合はどのような力を

つける必要があるかが明確になる。このような研究の成果は養成や研修に役立つ。

（2）書いている記録や計画の内容の分析

本研究の結果、保育士が記録や計画に費やしている時間は、平均で約30分であることが明らかになった。30分でどの程度のものが書けるのかを検証することが、次の研究につながる。幼稚園や諸外国の記録や計画と比べて、どの程度適切なものが書けているのかについて調べることで、記録や計画の発展や、養成段階の教育方法の改善に資する資料が得られる。

文部科学省（2010）の「幼児理解と評価」では、「幼児理解と評価の考え方」や「よりよい評価を作り出すため」の基本、適切な幼児理解と評価のための「教師の姿勢」、「幼児理解と評価の具体的な方法」、「日常の保育と幼稚園幼児指導要録」、「幼児理解と評価の実践事例」が示されている。例えば、実践事例では、振り返りの重要性が強調され、どのような記録が取られ、それをどのように活かして保育を行っているのかや、指導要録に活かせる記録の取り方の実践例が示されている。このような例と、30分程度で書いている記録の内容を比較すると、よりよい記録を取るために必要な考え方や技術が見えて来るであろう。このような知見は、現職者の研修や養成段階の授業に役立てることが可能である。

（3）経験年数以外の要因の分析

経験年数は変えられない。単に積み重なるだけである。そのため経験年数でこのように変わるからと行って、急にそれを増やすこともできなければ、減らすこともできない。そこで養成や研修、訓練や努力によって、変えられる要因による違いを調べることが望ましい。

変えられる要因であれば、そのような養成や研修、訓練や努力によって、違いを埋めたり、弱いところや強いところを伸ばすことが可能になる。例えば、学歴による違いを調べて、高学歴ほど短時間で適切な内容の記録や計画を書いているという結果が出た場合、リカレント教育のシステムを導入することが適当と考えられる。また例えば、ピアノ技術が高い者ほど、短時間で、適切な教材研究が可能であるという結果が出た場合、ピアノ技術が高い者を採用することも検討できる。経験年数は、分析の始まりに過ぎない。

（4）新たな業務の調査方法の開発

本研究では、業務の実態を調べるために、出勤時刻と退所時刻を尋ね、園にいた時間を特定し、その時間内でどのような業務にどの程度時間をかけたかを尋ねた。業務の遂行状況を調べるには、タイムサンプリング（時間見本法）など、別の方法もある。観察に基づくタイムサンプリングであれば、観察者が必要であろうし、自己申告のタイムサンプリングは、常に子どもが側にいる保育者にとっては正確につけることはかなり困難である。このような状況を鑑みる

と、本研究で実施した方法は、ある程度妥当であろう。

しかしながら、この方法には問題点も考えられる。自己申告に基づくものなので、時間の重なりや散らばりについての情報が正確とは言えない。例えば記録に30分の時間をかけたことになっているが、１時間のお昼寝の合間に同じ部屋で子どもに気を配りながらの30分かもしれないし、その時間は部屋を離れて30分、記録に専念できたのかもしれない。またこの30分は、15分×２回や10分×３回に分けられているかもしれない。さらに、指導案を書くのに使った時間でも、思い巡らせていただけで草案が残っていない可能性もある。このような方法上の問題を開発し、正確な時間を算出できれば、その時間内に業務をこなす力を養うことを、研修や養成の目標にできる。

また本研究では、仕事に対する担当の有無、実施の程度、満足度、意識などについても４段階の評定法を用いて調査した。しかしながら４段階では、平均値で見ると差は0.2程度となり、顕著な差とは言いがたい。平均値の比較を重視するならば、６段階などもう少し詳細な段階づくりが必要かもしれない。

４．方法論上の限界

最後に、本研究の２つの限界について述べる。

（１）回答者の選出を、各園に依頼した点

本研究では、全国に散らばる調査対象保育所に、Ａ票（施設）、Ｂ－１票（３年以下用）、Ｂ－２票（４～10年用）、Ｂ－３票（10年以上用）を各１部送付し、回答者の選出は、各園に依頼した。各経験年数で、適切な回答が可能なしっかりした者だけが選ばれた可能性がある。この場合、実際の保育士の業務からすれば、過大評価しているかもしれない。また行事等の業務が忙しい時期だったので、むしろ当該行事の担当者以外に記入を依頼した可能性もある。この場合、当該行事による忙しさは回答に反映されず、全体として過小評価になっているかもしれない。もちろんこのような極端な例が相殺された可能性がないわけではない。しかしながら、このようなさまざまな可能性がある限り、本研究で採用した調査対象者の選出方法には、何らかの限界があるといわざるを得ない。

ではどうすれば望ましいか。それは全国域ではなく、地域や保育所を限定した全数調査が適当であろう。常勤だけでなく、非常勤(フルタイム)や非常勤(パートタイム)も調査することが望ましい。記録や計画などは非常勤であれば、まったく書かないかもしれないからである。このように全員を調べることにより、一人ひとりの保育者に、どの程度の業務があり、その業務にどれだけの時間をかけているのかを精査できる。

（2）1日のデータでしかない点

本研究では、「記入日の前日」として、その１日に、各業務にどの程度時間をかけたかを調査した。しかしながら、まさに１日のデータでしかない。たまたま行事などの前で忙しい日が選ばれた可能性もある。10月という時期も、行事が多かったかもしれない。子どもはある程度落ち着いてきている時期であると推測できるが、逆にそのことが、業務に偏りを生じさせたかもしれない。例えば、一人ひとりの子どもの記録を丁寧に作る時期は、今回得られた結果よりも多くの時間を記録に費やしているのかもしれない。

このように考えるならば、特定期間を区切った調査が必要と考えられる。例えば、通常期、繁忙期などと時期を決め、ある程度の期間、調査を実施することが望ましいであろう。

（西村重稀・清水益治）