

# 第2章

## 保育士の キャリアパスにおける 関連研究



## 第2章 保育士のキャリアパスにおける関連研究

石川昭義

近年、保育士養成において、「保育士のキャリア」または「保育士の専門性」が注目され、それらに関連する研究が数多く出されている。その中には、学生のキャリア形成あるいはキャリア支援といった視点からの研究や現職者の専門性の認識といった視点など、多様な視点からの分析も示されている。

「キャリアパス (career path)」については、介護福祉、医療、看護等の分野において、タイトルに「キャリアパス」と付けられた著書、論文が数多く見られるようになっている。これらに比べると、「保育士のキャリアパス」と付けられた著書、論文はまだ多くはない。しかしながら、保育士の仕事の継続と離職、保育士の研修等の問題提起を視野に入れて、キャリアパスに関連する研究が増えてきているのも確かである。

本章では、わが国における保育士のキャリアパスに関連する研究や報告書を複数取り上げ、そこでの着眼点や分析結果の概要をまとめておきたい。

### 1. 論文、報告書等

(1) 廣川大地「保育者の仕事継続意欲、離職意向に関する研究の動向」『中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要』第40号 pp.83-90 2008年

この研究では、教師・看護師といった対人援助職を対象とした仕事継続意欲、バーンアウト、離職に関する研究が概観され、保育者（幼稚園や保育所に勤務する教諭や保育士）の仕事継続意欲、離職意向に影響すると考えられる要因が抽出されている。その中で、バーンアウトに関しては、様々なソーシャルサポートが抑制効果のある組織的要因として影響していること、職務の曖昧さがバーンアウトを引き起こす可能性が高いと考えられるとしている。また、保育者の離職やバーンアウトを抑制する組織的要因として、同僚との情報共有、保育観の共有、同僚からのサポートや職場の人事管理などの重要性が示唆されている。

(2) 社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国保育士会「保育士のキャリアパスの構築に向けて」 2011年

全国保育士会は、2007（平成19）年に『保育士の研修体系』をまとめ、そこでは、初任者、中堅職員、リーダー的職員、主任保育士等管理的職員の4つの階層別に期待される組織上の役割と習得すべき知識・技術を示した。そして、「保育士のキャリアパスの構築に向けて」では、キャリアパスの体系図を示しながら、“専門保育士（仮称）”を提案している。これは、主任保

育士 (generalist) をサポートしながら専門領域において高い専門性を有し、保育・保護者支援を行うとされる領域別の専門保育士 (specialist) を配置する構想であり、ここには、乳児保育、障がい児保育、子育て支援、社会的養護、食育、保健衛生の6つの領域における専門保育士が提案されている。

(3) 大森弘子他「保育士の専門性を活性化するキャリアパスの構築に向けて一専門性に応じた実践を推進する保育園の取り組みを通じて」『保育士養成研究』第30号 pp.31-40 2013年  
この研究では、保育実習を終えた学生と現職の保育士を対象にアンケート (自由記述) が実施されており、学生や保育士が考える保育士としての専門性と職務効力感について、アンケートの結果とともに保育所での実践事例がまとめられている。

研究では、学生は「新人 (Advanced Beginner)」を4～6年、「一人前 (Competent)」を7～10年と考えるのに対し、現職保育士は「新人」を11年、「一人前」を20年以上と考えていると報告されている。また、現職保育士は専門性が高く段階的にも上位の仕事をしているにもかかわらず、到達目標地点が高いと考察されている。

さらに、保育士の専門性として、「自身を發展させ意欲を維持していく力」を基礎に、「発達援助技術」、「生活援助の知識と技術」、「環境構成の技術」、「生活・遊びを展開する知識・技術」、「関係構築の知識・技術」、「相談・援助の知識・技術」が導き出されている。

(4) 一般社団法人全国保育士養成協議会 平成24年度課題研究「保育者の専門性についての調査—養成課程から現場へとつながる保育者の専門性の育ちのプロセスと専門性向上のための取り組み—」(委員長：原孝成) 2013年

この研究では、保育に向かう態度の獲得時期及び保育者の専門的知識・技能の獲得時期について、保育所、児童養護施設、乳児院に勤務する保育士並びに保育者養成校教員を対象に調査分析を行っている。ここでは、68項目の専門的知識や技能について、それぞれが「最初の保育実習までに」、「実習を経て卒業までに」、「勤務年数1、2年までに」、「勤務年数3、4年までに」、「勤務年数5年以上」、「勤務年数10年以上」の6区分のうち、どの段階までに獲得すべきと考えられているかが分析されている。

保育所保育士の考え方を見ると、獲得時期について回答者の割合が「勤務年数10年以上」で90%を超える (90パーセントイル) 項目は、「国内外の保育・幼児教育の取り組みの理解」、「ソーシャルワークの方法と技術についての理解」、「個々の状況に応じた保護者支援の方法を考えられる」、「子育て家庭に対する情報・技術を提供することができる」、「家庭に対する相談支援ができる」、「小学校との連携に関して必要な役割を担うことができる」、「関係機関との連携に関して必要な役割を担うことができる」である。

また、獲得時期について回答者の割合が「勤務年数5年以上」で90%を超える項目は、「カリキュラムの編成とそれに基づく指導計画の意義」、「カリキュラムに基づいて長期の指導計画が作成できる」、「PDCAに基づく改善の意義の理解と実践の振り返り」、「カンファレンスに基づく子ども理解」などが挙げられている。

50パーセントから90パーセントまでの幅は、各項目によって違いがあるが、総じて、保育の観察・記録、保育の環境構成に関する項目では「勤務年数3、4年までに」獲得が期待され、保育内容のさらなる展開や特別な配慮が必要な子どもに対する理解・保育方法に関する項目では「勤務年数5年以上」が求められている。さらに、家庭支援・地域連携に関する項目では「勤務年数10年以上」が求められていることがわかる。

## 2. 日本保育協会がまとめた調査研究報告書

(1) 社会福祉法人日本保育協会「主任保育士の実態とあり方に関する調査研究報告書」（調査研究委員長：寺田清美） 2011年

この調査研究は、主任保育士という職務・職位の実態や主任保育士の意識を把握する目的で実施されている。調査票は2,325か所の保育所に送付され、「主任保育士または主任保育士に替わる方（保育及び保育士を総括する主任保育士の役割を担う保育士）」1,122人の回答結果が分析されている。

ここでは、主任保育士の職務として現在行っていることとしては、13項目のうち「園児の全体的把握」89.1%、「施設長のサポート役」81.6%、「相談対応（保育士や他の職員）」77.5%、「課題のある子どもへの対応」76.6%、「相談対応（保護者）」71.7%、「家庭の全体的把握」70.9%の6項目が7割を超えている。「地域子育て支援への対応」51.4%、「地域の関係機構との連携」47.8%、「職員のスーパーバイザー」42.6%の3項目は約5割にとどまっている。

また、今後特に力を入れていきたいことについては、「職員（保育士）の資質向上」が最も高く68.7%、「職員のスーパーバイザー」49.9%、「保育所の活性化」48.8%、「課題のある子どもへの対応」47.0%、「課題のある家庭への対応」43.1%、「地域子育て支援への対応」42.0%の順に挙げられている。

主任保育士は、施設長のサポート役、保育士間の業務調整、新人保育士らの指導などを担う職場のリーダー的な存在であり、キャリアパスの一つの節目となる職位であるといえる。その職務の内容は保育所の持つ機能全般にわたっていると同時に、管理運営や人事に関わる業務も含まれる。

(2) 社会福祉法人日本保育協会「平成23年度 保育士の実態に関する調査研究報告書」（調査研究委員長：西村重稀） 2012年

この研究では、全国の保育所から抽出された1,174か所の保育所及びそこに勤務する保育士を対象に調査が行われた。保育士対象の質問紙では、「経験年数3年以下」、「経験年数4年以上10年未満」、「経験年数10年以上」の3区分で回答を求めている。

この研究では、12項目の業務について、それらの実施の程度がまとめられている。それらを見ると、「保育所の保育方針に合わせた指導計画の立案」、「子どもの姿や季節に合わせた指導計画案の立案」、「子どもの一人ひとりの発達の把握」など、業務全般にわたって経験年数が大きくなるにつれて、「できている」と思える割合が大きくなる傾向が示されている。

ただ、その同じ傾向ではあるが、「他の専門機関との連携」、「地域の子育て家庭への支援」は、「あまりできていない」に近い数値となった。これらの業務は「経験年数3年以下」において「担当していない」という回答割合が多かったことと併せて、「経験年数10年以上」であっても実践の難しさを示唆するものとなっている。

また、仕事に関わる意識では、「現在の仕事に対するやりがい」、「子どもと過ごす時間の楽しさ」は経験年数にかかわらず「感じる」の割合が大きかった。それに対して、「保護者からの信頼」、「仕事における自分の持ち味の発揮」、「仕事における肉体的なきつき」、「仕事における精神的なきつき」は、経験年数が大きくなるほど「感じる」傾向があり、特に肉体的・精神的なつらさは、「経験年数10年以上」において「とても感じる」割合が大きくなっている。

### (3) 社会福祉法人日本保育協会「平成23年度 保育所運営の実態とあり方に関する調査研究報告書—人材育成について—」 2012年

この調査では、全国の認可保育所の10分の1に当たる2,296施設に調査票が配布され、回答のあった1,245施設の保育所長からの回答について集計と分析が行われている。

保育士の質の向上のために、保育士が保育所で継続して働けることが必要と思っているかどうかを尋ねたところ、「思う」という回答が86.2%、「思わない」は1.1%であった。

保育士が継続して働けるような工夫については、「職員同士の人間関係を大切にし、相互理解や親睦を促すように配慮している」(78.8%)、「職員会議での発言のしやすさ、意見を十分に聞くなど運営を心がけている」(73.5%)、「施設長と職員のコミュニケーションを密にしている」(66.0%)、「勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている」(64.2%)といった項目の回答割合が多くなっている。

また、経営主体別にみると、民営保育所では、「勤務時間や休暇を配慮するなど、ワークライフバランスに力を入れている」、「給与など待遇をできるだけ改善する」といった項目の回答割合が公営保育所に比べて高く、特に、「給与など待遇をできるだけ改善する」は公営14.2%に対し、民営51.1%という差が出たという結果が示されている。

(4) 社会福祉法人日本保育協会「平成25年度 保育所運営の実態とあり方に関する調査研究報告書」 2014年

この調査では、全国の認可保育所の10分の1に当たる2,360施設に調査票が配布され、回答のあった1,350施設の保育所長からの回答について集計と分析が行われている。

新人職員が働きやすい・やりがいを持てるように工夫していることで、「している」と回答のあった項目では、「職員の能力を引き上げられるよう研修等に積極的に参加させる」(68.8%)、「人間関係になじめるように配慮」(57.6%)、「勤務時間に配慮」(51.7%)が半数を超えている。「給与等の処遇改善」は25.6%、「事務作業が軽減するように配慮」は31.5%にとどまっている。

また、過去3年に勤務していた保育士が辞めた要因では、「出産・育児のため」(32.5%)、「結婚のため」(32.1%)、「違う仕事を希望したため」(26.3%)、「配偶者の転勤や介護などの家庭の事情による」(25.0%)が多かった要因として挙げられている。一方で「辞めていない」の回答は24.8%あり、およそ4分の1の保育所では過去3年間に退職した保育士がいないことも明らかになっている。

(5) 社会福祉法人日本保育協会「平成25年度 保育所における業務改善に関する調査研究報告書」 2014年

この調査では、全国の認可保育所の約30分の1に当たる815施設に調査票が配布され、回答のあった382施設の保育所長及び保育士からの回答について集計と分析が行われている。

ここでは、保育士に対して、現在勤務している保育所を辞職したいと思ったことがあるかどうかを尋ねたところ、「一度だけある」20.5%、「複数回ある」50.1%の回答となり、約7割の人が一度以上は辞職を考えたことがある。その理由としては(複数回答)、「自分の適性に疑問を感じた」43.1%、「仕事が予想以上に精神的に辛いと感じた」39.4%、「職場の人間関係で行き詰った」38.7%、「自身の結婚・出産・育児等の問題が起きた時」31.2%となっている。その一方で、「給与面に不満を持った時」は15.2%であった。保育士の離職は、給与という経済的な側面よりも、保育士自身の能力、適性、人間関係が契機となっていることを示唆する結果が示されている。

このような辞職を考えたことのある一方で、自身の仕事の満足度では「満足している」15.7%、「どちらかといえば満足している」63.5%で、約8割の人は「満足」と回答している。

### 3. 関連研究における着眼点のまとめ

関連する研究では、経験年数を積むことによって、保育士としての力量が向上すると同時に、その地位や経験年数に応じて期待される力量や実際の職務内容も違ってくることが明らかになっている。換言すれば、保育に係る職務の難易度及び専門性を示唆するものであった。また、

離職の背景が考察され、保育所ではそれぞれの状況に応じて仕事の継続の工夫が行われている様子もうかがえた。

これからの保育士のキャリアパスに係る研究では、保育所の実情を踏まえながら、保育士の仕事の継続を可能にしていく仕組みを一つのモデルまたは理念型として表示することが必要と考えられる。そこでは、子どもの保育や保護者の支援に係る職務の体系、すなわち専門性の階梯をさらに具体的に示す必要があり、また、車の両輪のごとく、キャリアパスを実現するための条件整備あるいは研修の在り方も併せて考えていかなければならない。