

# 保育者のやりがいは何によって支えられているのか

## What Support Makes Nursery Teachers Work Rewarding?

(2020年3月31日受理)

國田 祥子 榎尾真佐枝  
Shoko Kunita Masae Makio

Key words : 保育者, やりがい, 離職防止

### 要 約

近年、保育者不足の問題が多く取り上げられている。保育者不足の原因の1つに、早期離職者の多さがあると言われている。しかし保育者の早期離職についての研究は待遇の悪さに焦点を当てたものが多く、保育者のやりがいについて検討したものは少ない。そこで本研究では、保育者のやりがいが何によって支えられているのか、保育施設で働く保育士の意見に基づいて検討する。

保育士の離職防止と就業支援を目的とした「平成30年度保育士養成施設連携強化事業」のうち、本学で実施した若手保育士意見交換会に参加した保育士を調査対象とし、グループワークと意見交換会を行い、その内容を分析した。その結果、グループワークと意見交換会のいずれにおいても、他者からの評価や助言がやりがいを支えるものとして重要な役割を果たしていることが見出され、他の保育者などへの相談や研修会への参加によって他者の意見や助言に触れ、自らの保育を見直すことが保育に対する安心感につながっていることが示唆された。保育についての相談相手の存在と研修機会の充実が、保育者のやりがいを支え、ひいては早期離職者の減少に寄与するのではないだろうか。

### 問 題 と 目 的

#### 1. 問題

近年、共働き家庭の増加や家族形態の多様化にともなう女性の就業率の高まりにより、保育施設の需要が年々高まっている。そうした需要の高まりと同時に、保育施設に入所を申請しているにもかかわらずそれが叶わない待機児童の増加、いわゆる「待機児童問題」が社会問題となっていた。このような状況に対し、国は2017年4月に子ども・子育て支援新制度を施行し、保育の場の増加に取り組んでいる。「子ども・子育て支援新制度 なるほどBOOK」(内閣府, 2016)によると、「子ども・子育て支援新制度は、「量」と「質」の両面から子育てを社会全体で支え」るものであるとされており、このうち支援

の「量」を拡充するための対策として、内閣府(2016)は教育・保育の場の増加を挙げている。実際、2019年4月1日時点における保育所等の数は36,345ヶ所となり、2018年度よりも1,582ヶ所増加した(厚生労働省, 2019)。またそれに伴い、利用児童数も2,888,159名となり、2018年度と比べて87,580名増加している。こうした保育施設の増加によって、2017年には26,081名にのぼった待機児童数も、2019年には16,772名にまで減少している。2019年における保育所等の定員充足率は92.8%であり、これらの数字を見ると、支援の「量」の問題はある程度解消に向かっているように思われる。

では、支援の「質」についてはどうなのだろうか。内閣府(2016)は、支援の「質」を向上するための対策として、保育施設における職員配置の改善や、職員の処遇改善を

挙げている。こうした取り組みの背景には、保育者不足という問題がある。さらにその保育者不足の背景としてよく聞かれるのが、資格を取得していても保育士として勤務していない潜在保育士や、保育者として勤務していても早期に辞めてしまう早期離職者の多さである。岡山県保育士実態調査(岡山県, 2018)によると、30代から50代の保育士15,113名のうち、保育士として就業中だったのは約半数の52.6%であり、保育士として就業経験がない者が16.2%、保育士としての就業年数はあるが現在は保育士以外に就業している者が32.4%であった。すなわち、岡山県の30代から50代の保育士のうち、約半数は潜在保育士だったということである。

また、厚生労働省(2015)の調査によると、保育士の保育経験年数は7年未満が49.2%と半数近くを占めていた。同様に、文部科学省(2018)の調査によると、私立幼稚園では30歳未満の若手教諭が49.5%を占めていた。すなわち、保育施設で働く保育者の約半数を20代の若手が占めているということである。若手保育者が多いという現実には、とりもなおさずこれらの職種に就いた人の早期離職が多いことを示している。では、なぜ保育者は早期に離職してしまうのだろうか。

## 2. 保育士の早期離職について

保育士の早期離職について調べた研究に、國田・小阪・西(2019)がある。彼女らは岡山県および広島県の保育施設に勤める保育士146名に質問紙調査を行い、離職を考えた経験およびその理由と、職場環境について尋ねた。その結果、離職を考えたことがあると回答した人は20代後半以降および保育経験6年以上で増加していた。離職を考えた理由としては、「職場の人間関係」「残業が多い」「給与面」が多く選択されていた。これらの結果に基づき國田ら(2019)は、多様な価値観を許容する職場風土の醸成や保育士の待遇改善が、早期離職者を減らすために有効なのではないか、と述べている。

また、神戸・上地・松浦・鳥越・森・中川・荒島(2016)は、保育士養成校の卒業生3,467名を対象に質問紙調査を行い、早期離職者の増加について検討している。その結果、20代の保育士が保育士キャリアを長く続けられない理由として、「仕事量の多さ」「労働時間が長い」「給与が安い」の3つが多く挙げられていた。この結果について神戸ら

(2016)は、1年目からベテランと同じ働きを求められる状況が想像されると述べており、経験の浅い保育士は子どもと接する時間、子どもとの接し方を考える時間を増やし、子どもと接することだけに集中できるような環境作りが必要であると指摘している。

他にも、幼稚園教諭の早期離職について調べた研究に西坂(2014)がある。西坂(2014)は、大阪府の私立幼稚園65園の教員756名を対象に、離職を考えた経験やその理由、および職場環境を尋ねた。その結果、何かしらの理由で離職を考えたことがある教諭が多数存在しており、離職を考えた理由として「職場の人間関係」「残業が多い」「給与面」が多く見られた。さらに、20-24歳では4-5年、25-29歳では3年以内に離職を考えている教諭が多かったことから、西坂(2014)は、多くの幼稚園教諭が30歳ごろを目安に離職を考えている可能性があるとして述べている。

## 3. 本研究の目的

以上のように、保育士不足、特に幼稚園教諭を含めた保育者の早期離職について調べた研究は、近年数多く行われており、その多くが保育者の待遇改善の必要性を指摘している。しかし逆に言うと、これらの研究は保育者の待遇の悪さばかりに焦点を当て、その視点からのみ保育者不足を捉えているとは言えないだろうか。確かに、保育者の仕事が適切に評価され、その評価に見合った待遇が保障されることは必要であり、重要な課題である。だが一方で、適切な待遇が確保されているとは必ずしも言えない状況の中でも、やりがいをもって保育者を続けている人も少なくはない。

では、そうした保育者は、何によってそのやりがいを支えられているのだろうか。本研究では、実際に保育現場で働いている保育士を対象に、グループワークおよび意見交換会を通して、そのやりがいを支えているものを検討することを目的とする。

## 方 法

### 1. 調査対象者および実施日

中国学園大学で実施した「平成30年度保育士養成施設連携強化事業」(岡山県委託事業)の「若手保育士意見交

換会」に参加した保育士を対象者とした。実施日は、平成30年11月23日、12月2日、12月16日の3日間であった。

プログラムは2部構成とし、第1部で「グループワーク」、第2部で「意見交換会」を実施した。なお、本事業の目的は、保育士の離職防止と就業支援である。

## 2. グループワークの実施方法について

今回のグループワークを実施するにあたり、目的でも述べたようにポジティブな思考に視点を置き「なぜ辞めるのか」ではなく、キーワードを「やりがい」とし、「なぜ保育士という仕事を選び、現在も続けているのか」が明らかとなるようなテーマを設定した。

なお、グループ分けについては、主催者側が年齢、経験年数、所属、性別等ができるだけ均等になるように考慮して事前に設定した。

グループワークの手順については、まず、個人ワークとして、キーワードである「やりがい」について思いつくことを付箋紙に1人20-25枚程度書き出してもらい、その後、グループ内でKJ法を用いて分析した。各グループには、執筆者がファシリテーターとして参加し、分析方法が分からない場合は助言した。

## 3. 意見交換会の実施方法について

参加者全員で、日常の保育や勤務状況などに対して、意見、感想、あるいは、不満や疑問に思うことなどについて自由に語り合ってもらい、執筆者が記録をとった。

# 結 果

## 1. 参加人数

会を実施した3日間の合計参加人数は、表1に示すとおり13人であった。しかし、2回目の参加人数が2人と少なく、グループワークが実施できなかったため、本研究の

表1. 「若手保育士意見交換会」実施日と参加人数

	実施日	参加人数
1	平成30年11月23日(金・祝)	7人
2	平成30年12月2日(日)	2人
3	平成30年12月16日(日)	4人
合計		13人

調査対象を1回目、3回目に参加した11人とした。

## 2. グループワークの結果

グループ名と参加人数は、表2に示すとおりである。

表2. 「グループワーク」のグループ名と参加人数

	実施日	グループ名	参加人数
1	平成30年11月23日(金・祝)	グループa	4人
2	平成30年11月23日(金・祝)	グループb	3人
3	平成30年12月16日(日)	グループc	4人

グループ a で得られた結果図は、図1に示すとおりである。グループ a では、「保育者」「子どもの姿」「保護者」「地域」の4つのカテゴリを得ることができた。まず、「保育者」同士の存在そのものが“やりがい”に繋がっていることが分かった。具体的には、保育士間で子ども達のことについて共有・共感できた時に充実感を得、また、先輩保育士などに助言してもらい、その助言に基づいて実践し評価を得た時に、自らの保育技術の向上・成長を感じることができ、同時に保育の面白さに触れ、そこに“やりがい”を感じていることが明らかとなった。そして、その事が、子どもの成長や子どもとの信頼関係構築につながった時にさらなる“やりがい”を感じていた。また「子どもの姿」の背景には「保護者」の存在があり、保護者と信頼関係を築いたり、感謝の言葉を言われたり、ともに子どもの成長を喜び合えたりした時にも保育士としての“やりがい”を感じていた。さらに、地域の方の協力やサポートもなくてはならないものであるとの視点も得られた。

続いて、グループ b で得られた結果図は、図2に示すとおりである。グループ b では、保育士の“やりがい”を「木」の生長に見立て、「根・幹」「枝葉」「養分」の3つのカテゴリに分けることができた。まず、「根・幹」(土台)となるのが養護面である。子どもが毎日安全に過ごしていること、朝元気に登園し、挨拶をしてくれることに日々の保育における充実感を味わっていることが分かった。そして、その上で「枝葉」として、教育面があると考えており、安心・安全な保育を土台として、保育士は子どもと信頼関係を築き、遊びの充実や児童期を見据えた子どもの成長等を見守ることに“やりがい”を感

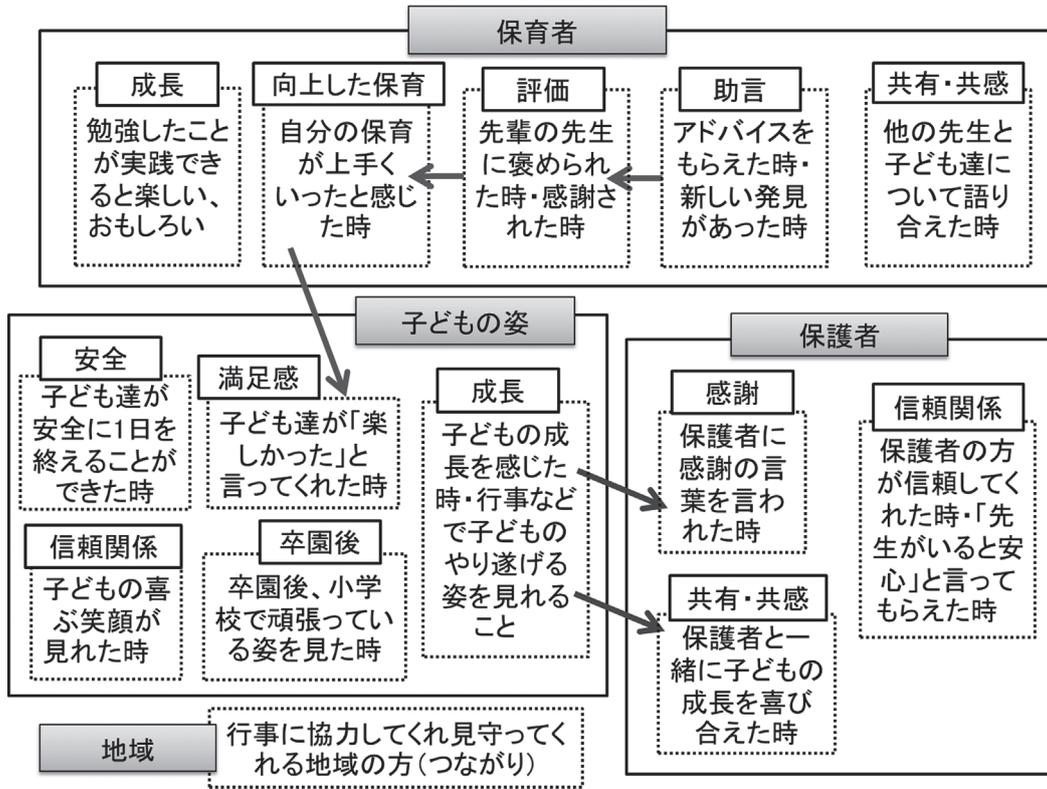


図1. グループaの結果

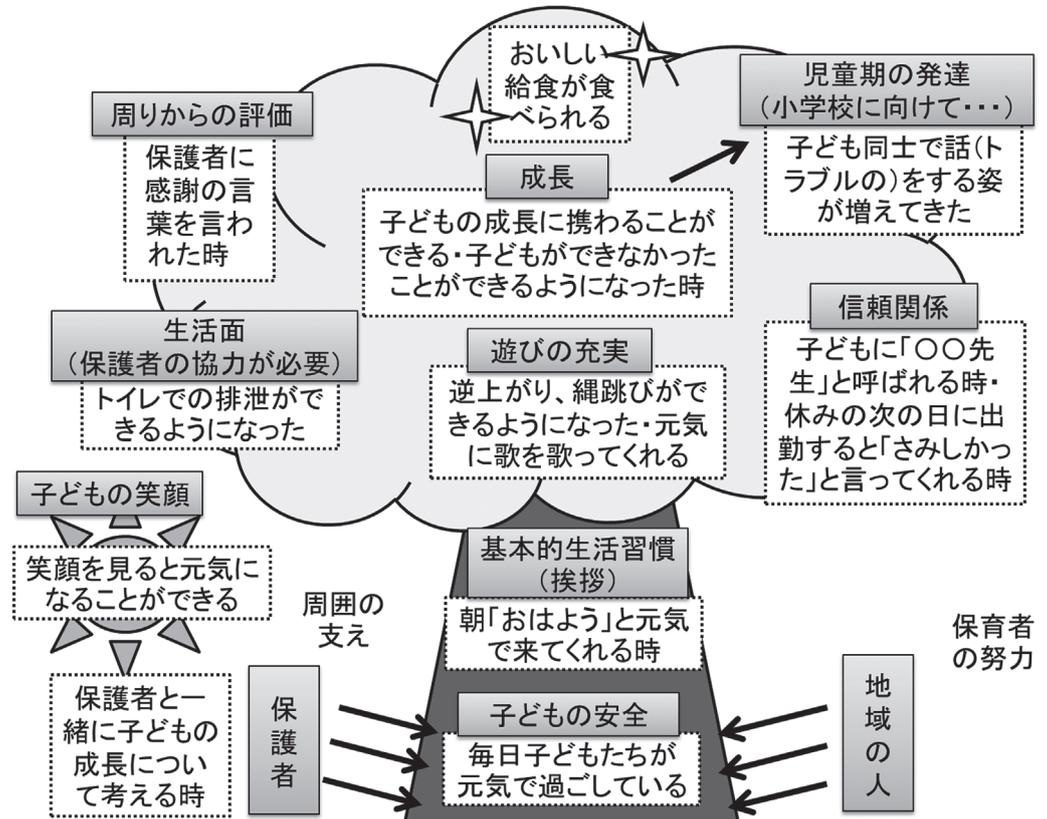


図2. グループbの結果

じていた。そして、心身の調和のとれた子どもの育ちが守られるためには、「養分」として日頃から信頼関係を築いている保護者や地域の方など周囲の支えを必要としているという視点も得られた。保育士は日々努力し、様々な方面から子どもがのびのびと育つように支え、よりよい環境を作っており、このように養護面、および教育面が一体となった保育が展開されていると子どもも保育士も給食がおいしいと感じ、逆にどこか達成されていないとおいしいはずの給食が「味がしない」と感じるとの結果に至った。一方、保育士の努力に対して、周りからの評価や子どもの笑顔がエネルギーとなり、“やりがい”を感じていることも分かった。

最後に、グループcで得られた結果図は、図3に示すとおりである。グループcでは、保育士の“やりがい”として、遊び面や生活面などに関する「子どもの成長」が多く挙げられた。これらの成長は、保育所や認定こども園で過ごす時間の様々な場面で見られる姿であり、日々の連続性のある関わりであるからこそ見ることができる瞬間である。そしてこのような「子どもの成長」を支えているのは、「職員間の連携」「他機関との連携」や

「自身の(保育技術の)向上」「専門性(に対する)の自覚」、さらには「保護者との関わり」など様々な要素が絡み合っていることが分かった。そして「子どもとの触れ合い」を感じられた時、あるいは子どもの成長のために保育士として協力や貢献ができた時に“やりがい”を感じていることが明らかとなった。

### 3. 意見交換会の結果

意見交換会では、経験年数の違いにより、次のような結果が得られた。

中堅保育士からは、「今回の会を通して、若い人の考え方を知ることができてよかった。若手保育士の考え方を知り、よいところを認めた上でアドバイスをしていくことが大切だと感じた。また、若手保育士が『発言しやすい場』を整えていくことも大切だと感じた」との意見が得られた。

若手保育士からは、「今回の会を通して、先輩保育士からのアドバイスをいただけたことは、日頃抱えていた悩みの軽減につながり、明日からの保育の活力となった。我が園内では、同じ人間関係の中、悩みを素直に打ち明

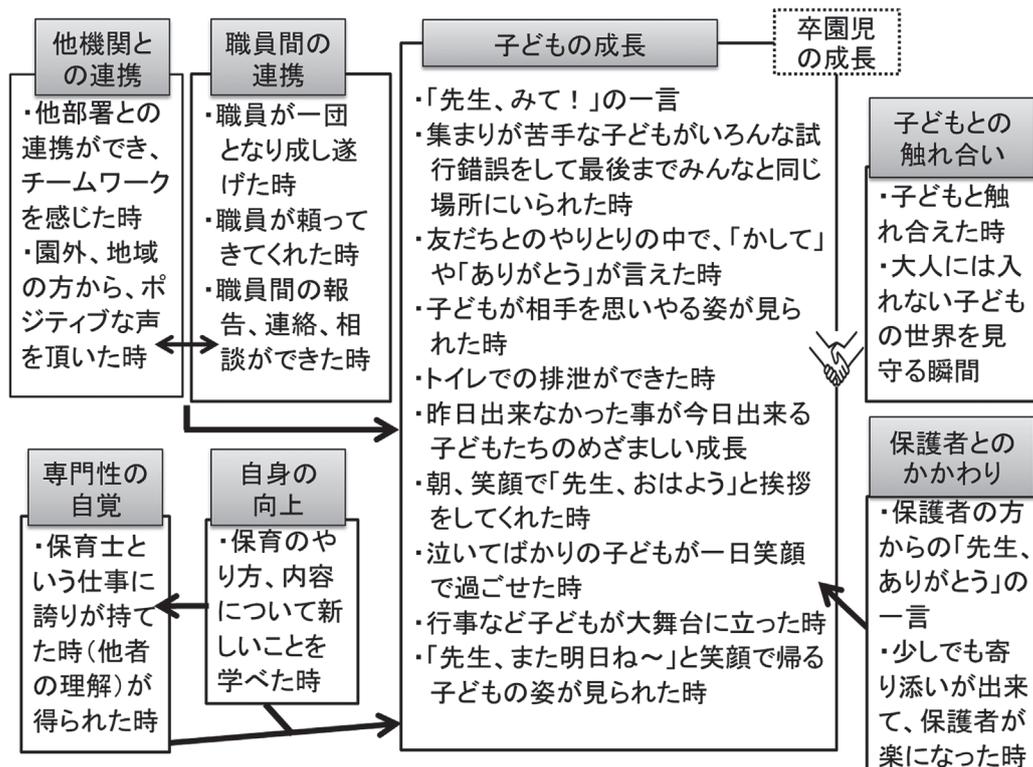


図3. グループcの結果

けることができなかつたり、こんなことを今更聞けないと思ったりしていたが、このような場において、思い切って日頃の悩みを相談できたことは自分にとって大きな収穫であった。これからも園外で実施される研修会などに積極的に参加したいと感じた」との意見が得られた。

以上のことより、離職防止のひとつの視点として「若手保育士と中堅保育士の交流のしやすさ」があり、保育士同士が交流しやすい職場の雰囲気作りが求められていることが改めて分かった。

## 考 察

### 1. グループワークから

グループaでは、「保育者」同士の「評価」や「助言」、「保護者」からの「感謝」といったキーワードが、グループbでは「周りからの評価」として、「保護者からの感謝」という言葉が、グループcでは「職員間の連携」として「頼ってきてくれた」「相談ができた」という言葉が、「他機関との連携」として「ポジティブな声を頂いた」という言葉が見られた。いずれのグループも、これらの事柄が子どもの姿や成長とつながり、自身の充実感につながっていることを示す結果となっていた。

これらのことから、他の保育者や保護者、他機関や地域からの評価や助言が、保育者のやりがいを支えるものとして重要な役割を果たしていることが示唆された。他者の視点からの評価や助言をもらえることは、保育者からすると、自らの保育を振り返り、相談できる相手の存在を意味しているのではないだろうか。そして、そうした相談相手の存在は、保育を行う上での安心感をもたらし、保育者のやりがいを支えているのではないだろうか。

### 2. 意見交換会から

意見交換会では、この会に参加することによって、立場(保育経験年数)の違う保育者から話を聞くことができたことそのものが収穫になったとの言葉が聞かれた。参加した保育士は、今回のグループワークおよび意見交換会を研修機会と捉えており、「これからも園外で実施される研修会などに積極的に参加したい」とのことであった。

研修会に参加することによって、他者の意見を聞くこ

とや他者からの助言を得ることは、保育者にとって自らの保育についての不安を解消することにつながるのではないだろうか。保育者は基本的に多忙であり、日々の保育における疑問や不安について、常に身近な誰かに相談できるとは限らないだろう。また、現場の保育者同士で相談しても、解消できる問題ばかりではないかもしれない。そうした中で、研修を通して他者の意見に触れたり、時には何らかの指針を得たりすることが保育を行う上での安心感につながり、そうした安心感が保育者のやりがいを支えているのではないだろうか。

### 3. 結論

グループワーク、意見交換会のいずれにおいても、他の保育者などへの相談や研修会への参加によって他者の意見や助言に触れ、自らの保育を見直すこと、さらには自らの保育についての安心感を得られることが、保育者のやりがいを支えていることが示唆された。國田ら(2019)においても、職場における「研究・研究機会の保証」と「保育についての相談・支援機能」が、保育士の精神的な負担感を軽減し、保育者を辞めたいと思う経験の減少につながっていたと報告されている。保育についての相談相手の存在と研修機会の充実が、保育者のやりがいを支え、ひいては早期離職を防ぐことにつながっていくのではないだろうか。

## 引用文献

- 神戸康弘・上地玲子・松浦美晴・鳥越亜矢・森英子・中川淳子・荒島礼子 (2016). 潜在保育士のキャリア研究 -20代30代保育士の「退職者」と「継続者」の比較による離職防止研究- 山陽論叢, 23, 49-64.
- 厚生労働省(2015). 第3回保育士等確保対策検討会 厚生労働省 2015年12月4日 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000106237.html>> (2020年2月26日)
- 厚生労働省(2019). 保育所等関連状況取りまとめ(平成31年4月1日) 厚生労働省 2019年9月6日 <[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000176137\\_00009.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000176137_00009.html)> (2020年2月26日)
- 國田祥子・小阪英由美・西菜見子 (2019). 保育士の離

職意思と職場環境の関係 中国学園紀要, 18, 113-122.

文部科学省(2018). 学校教員統計調査 ー平成28年度(確定値)結果の概要ー 文部科学省2018年3月28日  
 〈[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kyouin/kekka/k\\_detail/1395309.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/kekka/k_detail/1395309.htm)〉 (2020年2月26日)

内閣府(2016). 子ども・子育て支援新制度 なるほどBOOK(平成28年4月改訂版) 内閣府 2016年4月  
 〈[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/event/publicity/naruhodo\\_book\\_2804.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/event/publicity/naruhodo_book_2804.html)〉 (2020年2月26日)

西坂小百合(2014). 幼稚園教諭の職業継続の意思と教職経験年数・職場環境の関係 共立女子大学家政学部紀要, 60, 131-139.

岡山県(2018). 岡山県保育士実態調査の結果 2018年3月15日  
 〈<https://www.pref.okayama.jp/page/550827.html>〉 (2020年2月26日)

## 付 記

本論文は、岡山県委託事業である「保育士養成施設連携強化事業(保育士就業支援及び離職防止)」の一環として行われた意見交換会で得られたデータを再分析し、検討を加えたものです。ご参加いただきました保育士の皆様に、心から感謝いたします。また、論文作成に際して多大なご貢献をいただきました中国学園大学子ども学部の坂田希穂先生に、深くお礼申し上げます。

