

保育教諭・保育士の資質向上とキャリア形成に関する研究

— 雇用形態と運営主体による業務や職場環境への認識の違いに焦点を当てて —

鈴木 智子*・松村 友宇子**

仁愛大学人間生活学部*・子ども発達支援センター こぶし園**

Research on Qualification Improvement and Career Development of Nursery School Teachers :
Focusing on Differences in Their Perceptions of Work and Workplace Environment according
to Their Employment Status and Operational Entities

Tomoko SUZUKI*, Yuko MATSUMURA**

Faculty of Human Life, Jin-ai University*, Child Development Support Center Kobushi-en**

本研究は、保育者の雇用形態・保育施設の運営主体の違いによる保育に係る業務や職場環境への認識、園外研修の実態と意識を明らかにすることを目的として、北陸地方のA県B市の全保育施設34園に勤務する保育者690名を対象に質問紙調査を行った。保育に係る業務について「会議・研修への参加・協議」「特別支援・他機関との連携」「保育記録・保護者とのコミュニケーション」の3因子が抽出され、いずれも正規保育者が非正規保育者に比べて業務を多く担っていると認識していた。職場への満足度について「勤務体制・条件」「仕事内容・資質向上の機会」の2因子が抽出され、「勤務体制・条件」については公営より私営の保育者の満足度が高かった。「仕事内容・資質向上の機会」については公営の中の正規と非正規の保育者の間に満足度の差が見られた。職場環境・風土について「職員間の協働性」「管理職・他機関との関係」の2因子が抽出され、「職員間の協働性」では公営の方が私営の保育者より高い評価を得ており、「管理職・他機関との関係」では正規の方が非正規の保育者より評価が高かった。さらに保育に係る業務に対する負担感と要望、職場環境・風土に対する要望、園外研修の回数と要望について分析を行い、保育者の負担感と要望について考察した。

キーワード：保育に係る業務、職場への満足度、職場環境・風土、園外研修、雇用形態、運営主体

問題と目的

平成29年度に幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領が改訂となり、幼稚園、保育所、認定こども園全ての施設における3歳以上児の活動が幼児教育と位置付けられた。さらに、幼児の資質能力の育成、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」が10項目あげられるなど、各保育者が常日頃からPDCAサイクルに基づいて、カリキュラム・マネジメントを実施しながら日々の保育・教育を改善していくことが求められることとなった。

このように保育における質の向上が求められる一

方で、保育士不足が社会問題となっており、その処遇改善のために保育士の実態について様々な調査が行われてきている。例えば、全国保育士養成協議会(2009)や日本保育協会(2012;2016)が全国の保育士を対象に行った大規模調査では、保育士が子どもの成長や保護者との成長の共有にやりがいを感じている一方で、園内の人間関係、仕事量の多さや責任の重さ、給与の低さなどを理由に退職しているという実態が明らかとなっている。保育者の離職率の高さに焦点を当てた研究では、庭野(2020)が保育者の離職への意向に影響する要因として、年齢、設置主体、給与、1か

月の平均勤務日数,勤務の融通等を挙げている。木曾・春木・岩本(2020;2022)では,早期離職防止に向けた取り組みとして,休暇取得の促進を行っている施設が多く,勤務時間の削減や勤務の一部免除は行われていなかった。

また保育者の労働環境に目を向けると,保育施設の民営化と非正規化が進んでいるといえる。小尾(2019)によれば,1990年代後半から公立保育所の民営化が進み,保育士数は2002年を境に私立保育所の保育士数が公立保育所の保育士数を上回り,保育所数は2007年を境に私立保育所が公立保育所を上回っている。ベネッセ教育総合研究所による調査(2012;2019)では,公営の保育施設の正規雇用の比率は約4割(2018年調査時:公営保育所40.9%,公営認定こども園41.9%),私営の保育施設の正規雇用の比率は約6割(2018年調査時:私営保育所62.9%,私営認定こども園66.7%)と特に公営の保育施設の非正規化が進んでいる。

同じ保育施設内で保育者として勤務する正規保育者と非正規保育者の業務や要望は異なっている。非正規保育者は正規保育者に比べて,専門性を発揮しにくいと感じており,給与の差に不満がある(三浦,2011)。非正規保育者の業務は主に「保育補助」となっており,子どもの保育以外の仕事では,清掃,作り物,保育・行事準備が多く,保育計画や会議には約6割の非正規保育者が関わっていないことを示している(小尾;2015)。三浦(2011)はこの状態を,非正規保育者の保育へのかかわり方が二分していると指摘し,同じ保育者であるにもかかわらず,保育補助の仕事に不満を持つ声もあれば,正規保育者と同じ仕事をしている非正規保育者からは給与の差に対する是正を要望する声が上がっている(三浦,2011)。また正規職員との協働性について,約3割が「非正規にはほとんど情報がない」と感じており,その割合は勤務時間に反比例している。職場への要望として「園児の情報共有」「正規職員と話し合う機会」が多く挙げられている(小尾,2015)。キャリア形成に関して,65%の非正規保育者が研修を受ける機会がないが,約6割の非正規保育者が「保育内容や子どもの発達に関する内容」の研修を希望している。非正規保育者が「自分の都合の良

い時間で働ける」「正規職員になることが難しい」ことを理由に非正規雇用を選択しており,小尾(2015)は「正規保育者として働く希望を持っている」と解釈している。このように,同じ職場で保育者として働きながら,正規保育者と非正規保育者との間に業務の違いや意識・要望の違いがあり,対策を検討する際には,雇用形態別に考える必要があると考えられる。また小尾(2015)が指摘するように,非正規保育者が正規保育者へと移行する可能性があり,その移行がスムーズに進むならば,保育者不足の改善につながるだろう。

保育者の給与の低さは,正規保育者・非正規保育者共に問題となっており(義基,2011),厚生労働省はこの状況を鑑み,対策として平成29年度から保育士のキャリアアップの仕組み(研修修了と分野別リーダー等の役割付与)を構築し,保育士としての技能・経験を積んだ保育士には賃金面での処遇改善を実施してきた。しかし,保育士の業務自体が変わらない中で,質の向上が求められるとすれば,現状で負担の大きい保育士の業務にさらなる負担が強えられることとなり,離職率の高さの問題が解消されとは考えにくい。

本研究では,このような現状の中で,保育者が継続して勤務し,適切なキャリアパスが遂行できるように,負担を軽減し,なおかつ質の向上が可能となる条件を明らかにすることを目的としている。そのために,正規保育者と非正規保育者を対象とし,保育に係る業務に従事している程度についての認識,職場への満足度,職場環境・風土に対する評価,園外研修の実態,今後のキャリアへの展望を調べることで,その違いや役割分担,互いの協働性について検討していきたいと考えている。保育者の業務については,業務の中で「子どもの保育」に最も多くの時間が当てられているが,そのために雇用形態や運営主体による差は現れにくいと考え,今回の調査では「子どもの保育」以外の保育に係る業務を調べることにした。

従来の研究では,園の中でも一部の保育者を所長が選任して実施する手法を取る調査があるが,保育施設では,すべての保育者が協働して保育の業務にあたり,園内の全ての保育者を対象とすることで,保育士の業務の実態やそのニーズを機能的に把握することができると考えられる。そこで,本研究では,北陸

地方のある市を対象に、市内の保育施設の全ての保育者を対象とした調査を実施する。

本稿では、今回の調査のうち保育に係る業務への認識、職場環境に対する意識（職場に対する満足度、職場環境・風土に対する評価）、園外研修の実態と要望などを分析し、雇用形態（正規・非正規）と運営主体（公営・私営）による違いに焦点を当てて、検討することを目的としている。

方 法

1. 調査対象者ならびに調査手続

2017年1月に、北陸地方のA県内のB市（調査時の人口約9万人）の全保育施設34園（保育所・幼保一元型施設・認定こども園）に勤務する保育者（保育教諭・保育士）690名を対象として質問紙調査を実施した。対象者は公営保育施設保育者336名（正規職員163名、非正規職員（臨時職員）173名）、私営保育施設保育者354名（正規職員251名、非正規職員103名）の計690名（正規職員414名、非正規職員276名）であった。

公営保育施設については、B市の保育施設の管理・運営を担当する部署に調査実施の承諾を得た。私営保育施設については、私営保育施設の園長会で各園の園長に調査実施の承諾を得た。B市内の全保育施設に質問紙を郵送し、園長宛の依頼状で保育者への質問紙の配布・回収、研究代表者への一括返送を依頼した。質問紙は、保育者宛の依頼状とともに一部ずつ封筒に入れてあり、回答記入後に封筒をシールで厳封して園長に提出するよう依頼した。

分析には、IBM SPSS Statistics 23を用いた。

2. 倫理的配慮

園長宛、保育者宛の依頼状には、倫理的配慮（研究参加への自由意志の保障、データおよび個人情報の保護、研究結果の公表等）についての説明を記載した。園長・保育者にはこの説明を読んでもらうよう、質問紙の記入・返送をもって調査への同意を得たものとした。

3. 質問紙構成

質問紙は、正規職員用と非正規職員用の二種類作成

した。

フェースシート 対象者の年代、勤務先の運営主体、施設の定員、保育者としての勤務経験年数、持ち帰りの仕事時間、担当クラスを正規職員用・非正規職員用質問紙の共通項目として設定した。正規職員用質問紙には、所内の役割を追加項目として設定した。非正規職員用質問紙には、勤務形態、週あたりの勤務時間、保育士資格の有無を追加項目として設定した。

(1) 保育に係る業務

質問項目は、社会福祉法人日本保育協会（2012）による「平成23年度保育士の実態に関する調査研究報告書」における「Ⅲ保育士の専門性について」を参考に作成した。指導計画の立案、保育記録、一人一人の発達のまとめ等19項目について、どの程度携わっているかについて「いつもしている（4点）」から「全くしていない（1点）」の4件法で回答を求めた。また、19項目から、「特に負担が大きいと思うもの」、「今より時間をかけてやりたいと思うもの」について各々最大5つまで選択を求めた。

(2) 職場への満足度

質問項目は、社会福祉法人日本保育協会（2012）による「平成23年度保育士の実態に関する調査研究報告書」における「Ⅳ満足度・意識について」を参考に作成した。園の保育方針・保育観、現在の勤務体制、福利厚生制度・体制等10項目について、「満足している（4点）」から「満足していない（1点）」の4件法で回答を求めた。

(3) 職場環境・風土に対する評価

質問項目は、社会福祉法人日本保育協会（2015）による「平成26年度保育士における業務の負担軽減に関する調査研究報告書」における「Ⅳ保育士が長く働き続けるために」を参考に作成した。子どもの遊び・活動・発達や保育について気軽に話しやすい雰囲気がある、保護者との関係づくりに園全体として取り組んでいる、他の専門機関との連携が取れている等20項目について、「あてはまる（4点）」から「あてはまらない（1点）」の4件法で回答を求めた。また、20項目から、「特に改善したいと思うもの」について最大5つまで選択を求めた。

(4) 園外研修

調査時までの当該年度内（4月～12月）で受講した園外研修（勤務時間内・外）の回数とテーマ、今後受講したい園外研修のテーマを最大5つまで、回答を求めた。非正規職員用質問紙のみ、園外研修を受けやすくなる条件の回答を求めた。

(5) キャリアへの展望

正規職員用質問紙では、今後も保育者（正規職員）として働き続ける意志があるかを尋ね、「働き続ける」以外（迷っている、非常勤職員へ変更、退職予定）を選択した場合はその理由の回答を求めた。非正規職員用質問紙では、雇用期間の制限の有無、それに伴う不安感（4件法）、将来正規職員として働く希望の有無とその条件の回答を求めた。

結 果

対象園34園中31園から質問紙の返送があった。質問紙は、530通の返送があり（回収率76.8%）、回答項目数が全項目の7割未満であるデータ、運営主体が未記入のデータを分析から除いた503通を分析対象とした。分析対象としたデータの回答者の雇用形態と運営主体は表1の通りである。概ね2割から3割の割合で対象者が分かれ、私営の非正規職員の回答者がやや少ないが、これは元々の対象者が全体の20.5

表1 回答者の雇用形態と運営主体

	公営	私営	計
正規	118 23.5%	174 34.6%	292 58.1%
非正規	129 25.6%	82 16.3%	211 41.9%
計	247 49.1%	256 50.9%	503 100.0%

%と比較的少なかったことが影響しており、どの対象者も概ね7割前後の回収率となった。

1. 因子分析

(1) 保育に係る業務

保育に係る業務19項目について、主因子法による因子分析を行った。固有値の変化から3因子構造が妥当であると考えられたため、3因子を仮定して再度主因子法・Promax回転による因子分析を行った。その後、特定の因子に.40以上の因子負荷量を示し、他の因子に.40以上の因子負荷量を示さないことを条件とし、条件を満たさない6項目を分析から除外し、主因子法・Promax回転による因子分析を行った。因子パターンと因子間相関を表2に示す。なお、回転前の3因子で13項目の全分析を説明する割合は60.43%であった。

第1因子は5項目で構成されており、「会議・研修

表2 保育に係る業務尺度の因子分析結果（Promax回転後の因子パターン）

	F1	F2	F3
会議・研修への参加・協議（ $\alpha=.87$ ）			
園内研修への参加	.86	-.09	-.02
園外研修への参加	.80	-.04	.10
園内研修の取りまとめ	.73	.10	-.20
職員会議への参加	.72	-.03	.14
おたよりや保護者向けの掲示物の作成	.41	.14	.30
特別支援・他機関との連携（ $\alpha=.87$ ）			
特別な配慮・支援を要する子どもに対して作成する発達のまとめ	-.15	.96	.09
特別な配慮・支援を要する子どもへの個別の関わり	-.11	.75	.06
他機関（小学校・専門機関など）と連携・相談するための書類の作成（児童保育要録など） ¹⁾	.30	.68	-.15
他機関（小学校・専門機関など）・保育カウンセラーなど巡回相談員との話し合い・ケース会議	.25	.63	-.05
保育記録・保護者とのコミュニケーション（ $\alpha=.81$ ）			
連絡帳の記入	-.17	-.06	.84
日々の保育記録（保育の振り返りも含む）	-.01	.05	.69
全園児に対して作成する一人ひとりの発達のまとめ	.09	.03	.67
保護者とのコミュニケーション（送迎時の会話、情報交換、面談など）	.15	.03	.65
因子間相関	F1	.63	.68
	F2		.49

表3 保育に係る業務担当尺度の下位尺度間相関、平均値、SD

	会議・研修への参加・協議	特別支援・他機関との連携	保育記録・保護者との連絡	Mean	SD
会議・研修への参加・協議	—	.65**	.56**	2.63	0.88
特別支援・他機関との連携		—	.44**	2.51	0.97
保育記録・保護者とのコミュニケーション			—	3.41	0.74

** $p < .01$

への参加・協議」因子と命名した。第2因子は4項目で構成されており、「特別支援・他機関との連携」因子と命名した。第3因子は4項目で構成されており、「保育記録・保護者とのコミュニケーション」因子と命名した。内的整合性は「会議・研修への参加・協議」 $\alpha = .87$ 、「特別支援・他機関との連携」 $\alpha = .87$ 、「保育記録・保護者とのコミュニケーション」 $\alpha = .81$ であった。保育者としての業務の下位尺度間相関を表3に示す。3つの下位尺度は互いに有意な正の相関を示した。

(2) 職場への満足度

職場への満足度10項目について、主因子法による因子分析を行った。固有値の変化から2因子構造が

妥当であると考えられた。再度2因子を仮定して主因子法・Promax回転による因子分析を行った。因子パターンと因子間相関を表4に示す。なお、回転前の2因子で10項目の全分析を説明する割合は49.93%であった。

第1因子は5項目で構成されており、「勤務体制・条件」因子と命名した。第2因子は5項目で構成されており、「仕事内容・資質向上の機会」因子と命名した。内的整合性は「勤務体制・条件」 $\alpha = .79$ 、「仕事内容・資質向上の機会」 $\alpha = .84$ であった。職場への満足度の下位尺度間相関を表5に示す。2つの下位尺度は互いに有意な正の相関を示した。

表4 職場への満足度尺度の因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

	F1	F2
勤務体制・条件 ($\alpha = .79$)		
現在の勤務体制 (勤務時間やシフト・休暇の取りやすさなど)	.83	-.13
福利厚生の制度・体制 (有給休暇・育児休暇・通勤・住宅手当・扶養手当等)	.66	.03
現在の仕事量	.64	.13
現在の仕事に対する報酬 (給与)	.61	.01
園全体の職員数 (正規職員・非正規職員の割合)	.61	-.07
仕事内容・資質向上の機会 ($\alpha = .84$)		
現在の仕事のやりがい	-.13	.82
園の保育方針・保育観	-.12	.71
保育者としての人材育成・研修体制に対する意識・取り組み	.09	.70
自分の仕事に対する上司・同僚の評価	.08	.67
現在の仕事内容	.36	.53
	因子間相関	.69

表5 職場への満足度尺度の下位尺度間相関、平均値、SD

	勤務体制・条件	仕事内容・資質向上の機会	Mean	SD
勤務体制・条件	—	.60**	2.58	0.69
仕事内容・資質向上の機会		—	2.92	0.62

** $p < .01$

(3) 職場環境・風土に対する評価

職場環境・風土 20 項目について、主因子法による因子分析を行った。固有値の変化から 2 因子構造が妥当であると考えられた。再度 2 因子を仮定して主因子法・Promax 回転による因子分析を行った。因子パターンと因子間相関を表 6 に示す。なお、回転前の 2 因子で 10 項目の全分析を説明する割合は 48.91%であった。

第 1 因子は 13 項目で構成されており、「職員間の協働性」因子と命名した。第 2 因子は 7 項目で構成されており、「管理職・他機関との関係」因子と命名した。内的整合性は「職員間の協働性」 $\alpha=.89$ 、「管理職・他機関との関係」 $\alpha=.85$ であった。職場への満足度の下位尺度間相関を表 7 に示す。2 つの下位尺度は互いに有意な正の相関を示した。

表 6 職場環境・風土尺度の因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

	F1	F2
職員間の協働性 ($\alpha=.89$)		
職員同士が互いに努力を認め合おうとしている	.88	-.18
子どもの遊び・活動・発達や保育について気軽に話しやすい雰囲気がある	.87	-.24
職員間で仕事上の悩みを相談しやすい	.74	.02
職員同士が協力し合い一体感をもって保育している	.73	.
園全体で職員同士の人間関係や親睦を大切にしている	.72	.07
保育者として学ぶことが多く、保育者としての成長につながると感じている	.65	.13
職場内で自分自身の意見が率直に言える	.64	.02
職員間の仕事の分担を繁忙によって柔軟に変更したり、助け合ったりしている	.59	.06
正規職員と非正規職員で話し合う時間が取れている	.59	.14
改善や新しいことなどの提案がしやすい	.58	.16
保育者と保育者以外の職員との意思疎通ができています	.54	.15
若手職員の意見が業務に反映されている	.48	.22
保護者との関係づくりに園全体として取り組んでいる	.42	.25
管理職・他機関との関係 ($\alpha=.85$)		
園は、給与などの待遇や勤務条件（業務内容・勤務時間）を改善しようとしている	-.18	.85
園長は、保育者の考えを市の行政に伝えようとしてくれている。	-.04	.82
市の行政は、積極的にバックアップしてくれる	-.11	.68
園は積極的に保育の質を上げるための努力をしている	.20	.61
保育に関する知識や技術などの向上を図る環境が充実している（研修を受けさせてもらえるなど）	.14	.53
管理職（園長・副園長・主任）とのコミュニケーションは密である	.33	.50
他の専門機関との連携が取れている	.14	.42
	因子間相関	
		.69

表 7 職場環境・風土尺度の下位尺度間相関、平均値、SD

	職員間の協働性	管理職・他機関との関係	Mean	SD
職員間の協働性	—	.70**	2.95	0.56
管理職・他機関との関係		—	2.87	0.58

** $p<.01$

2. 雇用形態（正規・非正規）と運営主体（公営・私営）による違い

(1) 保育に係る業務

雇用形態（正規・非正規）と運営主体（公営・私営）の 2 要因を独立変数とし、各下位尺度を従属変数とした分散分析を行った（表 8）。「会議・研修への参加・協議」では、雇用形態の主効果、交互作用が有意であ

った（順に $F(1, 459) = 203.91, p < .001$; $F(1, 459) = 3.91, p < .05$ ）。交互作用について、単純主効果の検定（Bonferroni 法）を行ったところ、公営、私営共に正規と非正規の間に有意差があり（順に $F(1, 459) = 278.70, p < .001$; $F(1, 459) = 345.98, p < .001$ ）、どちらの運営においても正規が非正規よりも得点が高く、多く従事していると認識していた。また非正規

表 8 雇用形態と運営主体による各尺度の得点と分散分析結果

雇用形態 運営主体	正規		非正規		主効果			
	公営	私営	公営	私営	雇用形態	運営主体	交互作用	
保育に係る業務								
会議・研修への 参加・協議	<i>M</i>	3.19	3.21	1.93	1.72	624.16***	3.11	3.91*
	<i>SD</i>	(0.46)	(0.49)	(0.68)	(0.67)			
特別支援・他機関との 連携	<i>M</i>	3.18	2.72	2.20	1.52	199.05***	54.93***	2.13
	<i>SD</i>	(0.70)	(0.93)	(0.80)	(0.64)			
保育記録・保護者との コミュニケーション	<i>M</i>	3.77	3.61	3.31	2.63	134.26***	46.75***	17.88***
	<i>SD</i>	(0.27)	(0.54)	(0.79)	(0.91)			
職場への満足度								
勤務体制・条件	<i>M</i>	2.55	2.58	2.52	2.77	1.35	4.10*	2.65
	<i>SD</i>	(0.73)	(0.72)	(0.71)	(0.55)			
仕事内容・資質向上の 機会	<i>M</i>	3.13	2.89	2.79	2.86	9.00**	2.09	6.71*
	<i>SD</i>	(0.58)	(0.56)	(0.69)	(0.66)			
職場環境・風土								
職員間の協働性	<i>M</i>	3.08	2.90	2.97	2.81	3.05	8.91**	0.02
	<i>SD</i>	(0.51)	(0.55)	(0.63)	(0.56)			
管理職・他機関との関 係	<i>M</i>	2.99	2.90	2.76	2.75	9.59**	0.72	0.50
	<i>SD</i>	(0.59)	(0.54)	(0.68)	(0.50)			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

においてのみ公営と私営の間に有意差があり ($F(1, 459) = 6.01, p < .05$)、公営の方が私営よりも得点が高く、多く従事していると認識していた。「特別支援・他機関との連携」では、雇用形態と運営主体の主効果が有意であり (順に $F(1, 459) = 199.05, p < .001$; $F(1, 459) = 54.93, p < .001$)、私営より公営、非正規より正規の得点が高く、多く従事していると認識していた。「保育記録・保護者とのコミュニケーション」では、雇用形態と運営主体の主効果、交互作用が有意であった (順に $F(1, 459) = 134.26, p < .001$; $F(1, 459) = 46.75, p < .001$; $F(1, 459) = 17.88, p < .001$)。交互作用について、単純主効果の検定 (Bonferroni 法) を行ったところ、公営、私営共に正規と非正規の間に有意差があり (順に $F(1, 459) = 28.51, p < .001$; $F(1, 459) = 119.06, p < .001$)、どちらの運営においても正規が非正規よりも得点が高く、多く従事していると認識していた。また非正規においてのみ公営と私営の間に有意差があり ($F(1, 459) = 52.57, p < .001$)、公営の方が私営よりも得点が高く、多く従事していると認識していた。

(2) 職場への満足度

雇用形態 (正規・非正規) と運営主体 (公営・私営) の2要因を独立変数とし、各下位尺度を従属変数とした分散分析を行った。「勤務体制・条件」では、運営

主体の主効果が有意であり ($F(1, 449) = 4.10, p < .05$)、公営より私営の得点が高く、満足度が高かった。「仕事内容・資質向上の機会」では、雇用形態の主効果、交互作用が有意であった (順に $F(1, 449) = 9.00, p < .01$; $F(1, 449) = 6.71, p < .05$)。交互作用について、単純主効果の検定 (Bonferroni 法) を行ったところ、公営において正規と非正規の間に有意差があり ($F(1, 449) = 16.30, p < .001$)、正規が非正規よりも得点が高く、満足度が高かった。また正規において公営と私営の間に有意差があり ($F(1, 449) = 9.70, p < .01$)、公営の方が私営よりも得点が高く、満足度が高かった。

(3) 職場環境・風土に対する評価

雇用形態 (正規・非正規) と運営主体 (公営・私営) の2要因を独立変数とし、各下位尺度を従属変数とした分散分析を行った。「職員間の協働性」では、運営主体の主効果が有意であり ($F(1, 409) = 8.91, p < .01$)、公営の方が得点が高く、評価が高かった。「管理職・他機関との関係」では、雇用形態の主効果が有意であり ($F(1, 409) = 9.59, p < .01$)、正規の方が非正規よりも得点が高く、評価が高かった。

3. 保育に係る業務に対する負担感と要望

(1) 保育に係る業務に対する負担感

保育に係る業務に関する19項目の中で、特に負担

が大きいと回答された項目の割合を図1・2に示した。「会議・研修への参加・協議」では、「園外研修への参加」に対する負担感が公営の非正規保育者で特に高く、「おたよりや保護者向けの掲示物の作成」に対する負担感が私営の非正規保育者で特に高かった。「特別支援・他機関との連携」では、公営の正規の保育者が非正規保育者に比べて概ね負担感が高く、私営の保育者も正

規保育者は同様だが、私営の非正規保育者の「特別な配慮・支援を要する子どもへの個別の関わり」が特に高かった。「保育記録・保護者とのコミュニケーション」では、公営において「日々の保育記録（保育の振り返りも含む）」が特に高く、私営ではそれに加えて「全園児に対して作成する一人ひとりの発達のまとめ」が高かった。またその2項目については、私営におい

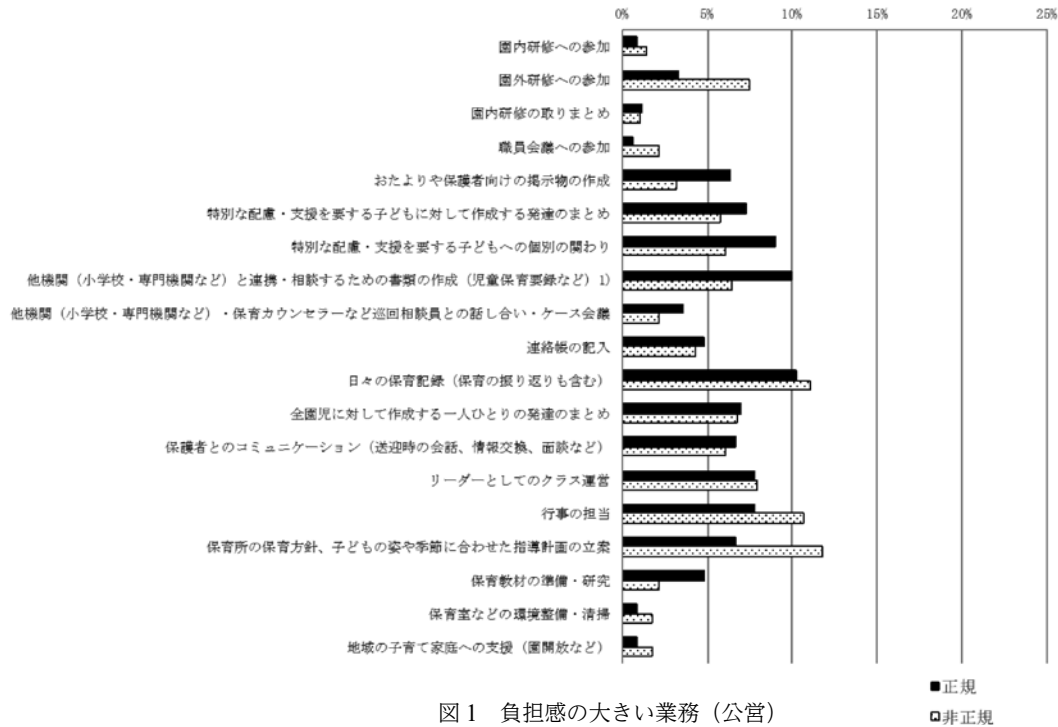


図1 負担感の大きい業務（公営）

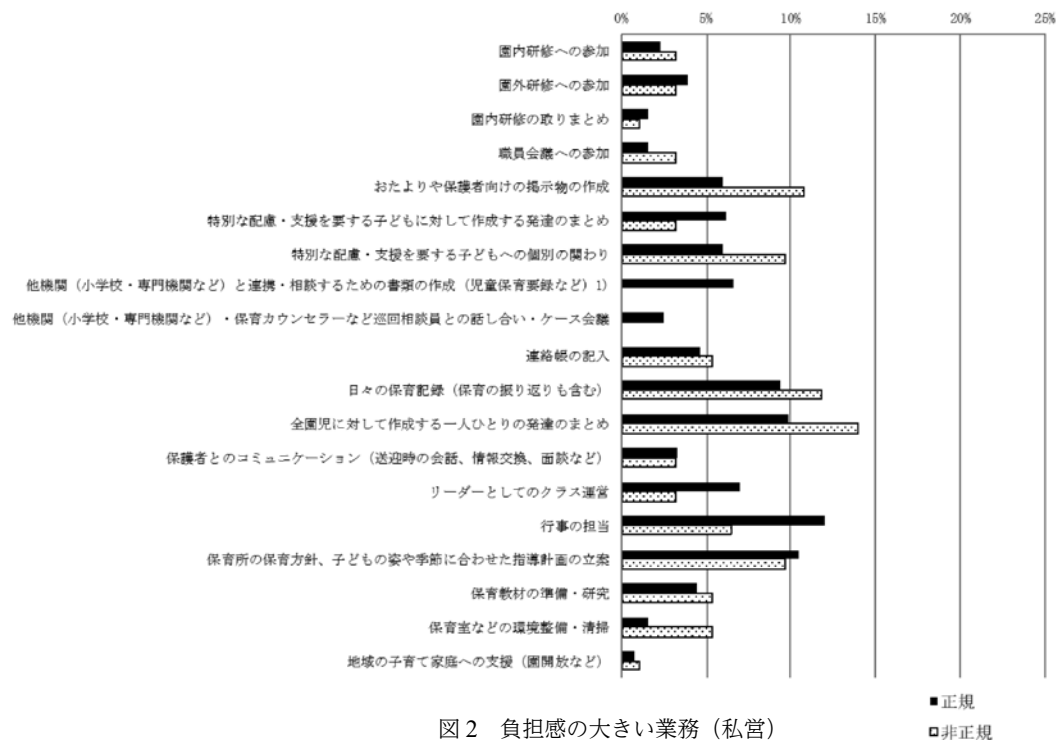


図2 負担感の大きい業務（私営）

て非正規保育者がより高く負担を感じていた。因子分析で除外された項目のうち、「リーダーとしてのクラス運営」「行事の担当」「保育所の保育方針、子どもの姿や季節に合わせた指導計画の立案」の負担感が概ね高かった。特に私営より公営の非正規保育者の負担感が高かった。また正規保育者は公営より私営において「行事の担当」「保育所の保育方針、子どもの姿や季節

に合わせた指導計画の立案」の負担感が高かった。

(2) 保育に係る業務に対する要望

保育に係る業務に関する19項目の中で、今より時間をかけてやりたいと回答された項目の割合を図3・4に示した。「会議・研修への参加・協議」では、時間をかけたいと要望の高い項目はなかった。「特別な配慮・支援を要する子どもへの個別の関わり」では、「特

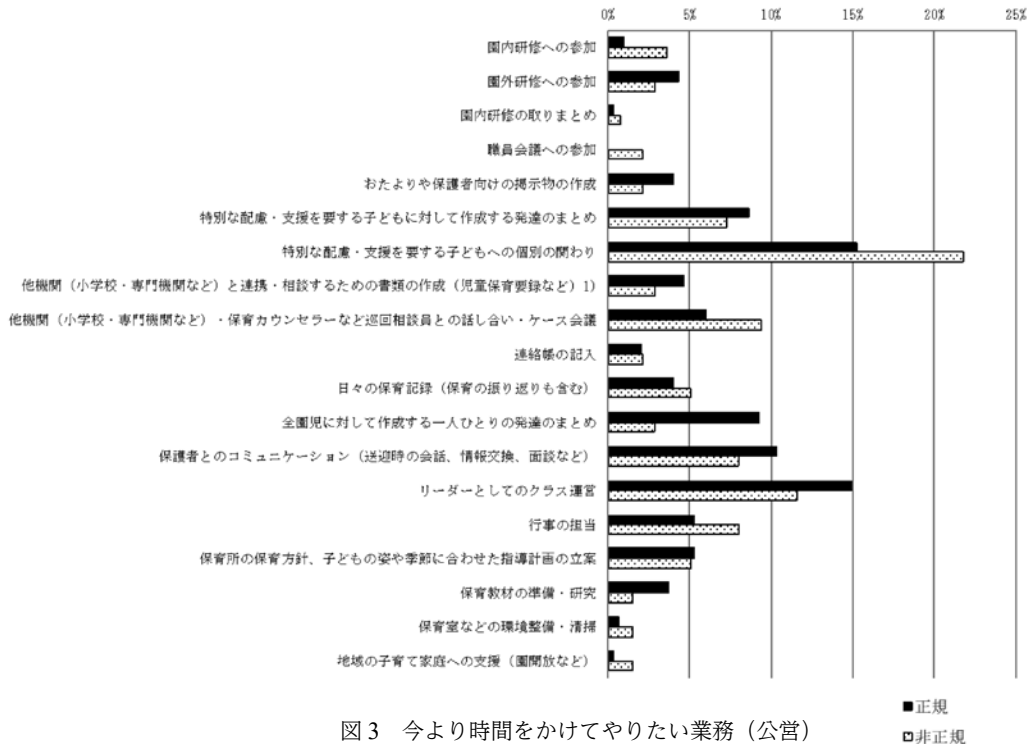


図3 今より時間をかけてやりたい業務 (公営)

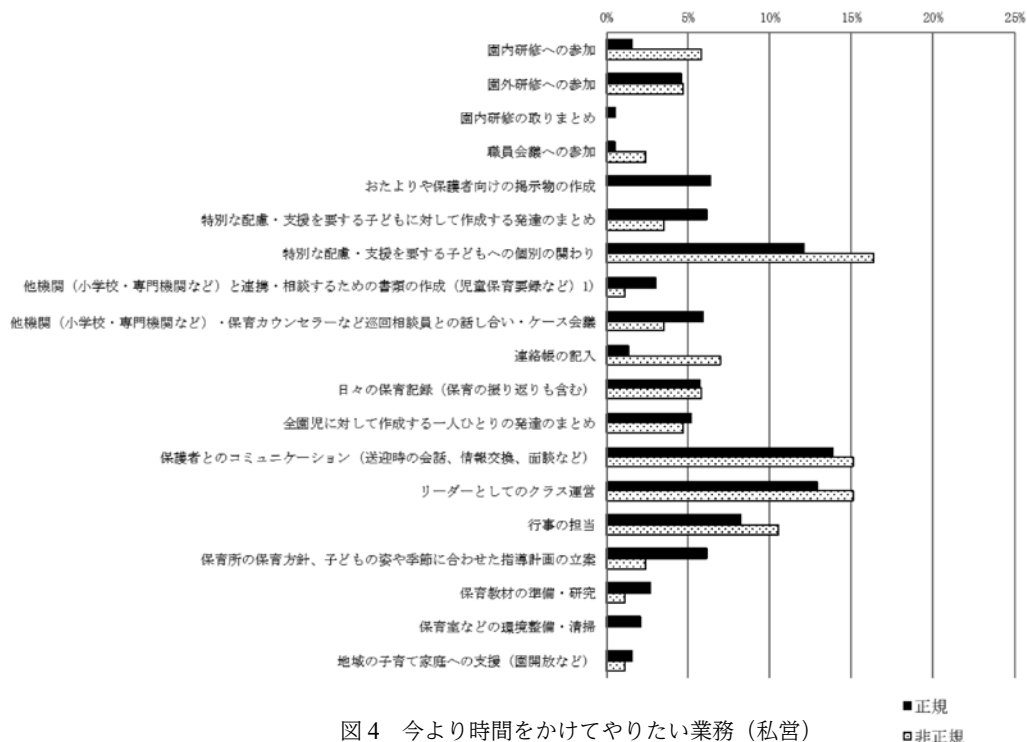


図4 今より時間をかけてやりたい業務 (私営)

別な配慮・支援を要する子どもへの個別の関わり」が特に高く、正規保育者に比べて非正規保育者の要望が高かった。「保育記録・保護者とのコミュニケーション」が高く、特に私営においてより高かった。因子分析で除外された項目のうち、「保育教材の準備・研究」は共通して高かった。

4. 職場環境・風土に対する要望

職場環境・風土 20 項目について、特に改善したいと回答された項目の割合を図 5・6 に示した。「職員間の協働性」では、公営に比べて私営において改善したいとされる項目の割合が高く、意見交換や相談、役割分担の話し合いに関する項目の割合が高かった。「管

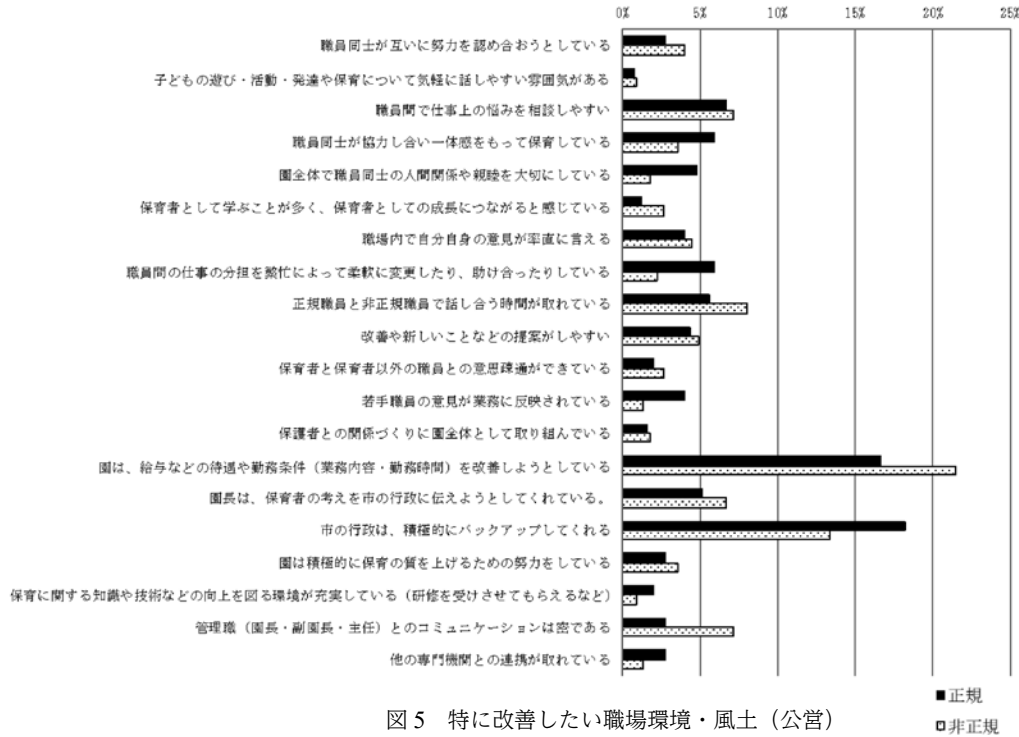


図 5 特に改善したい職場環境・風土（公営）

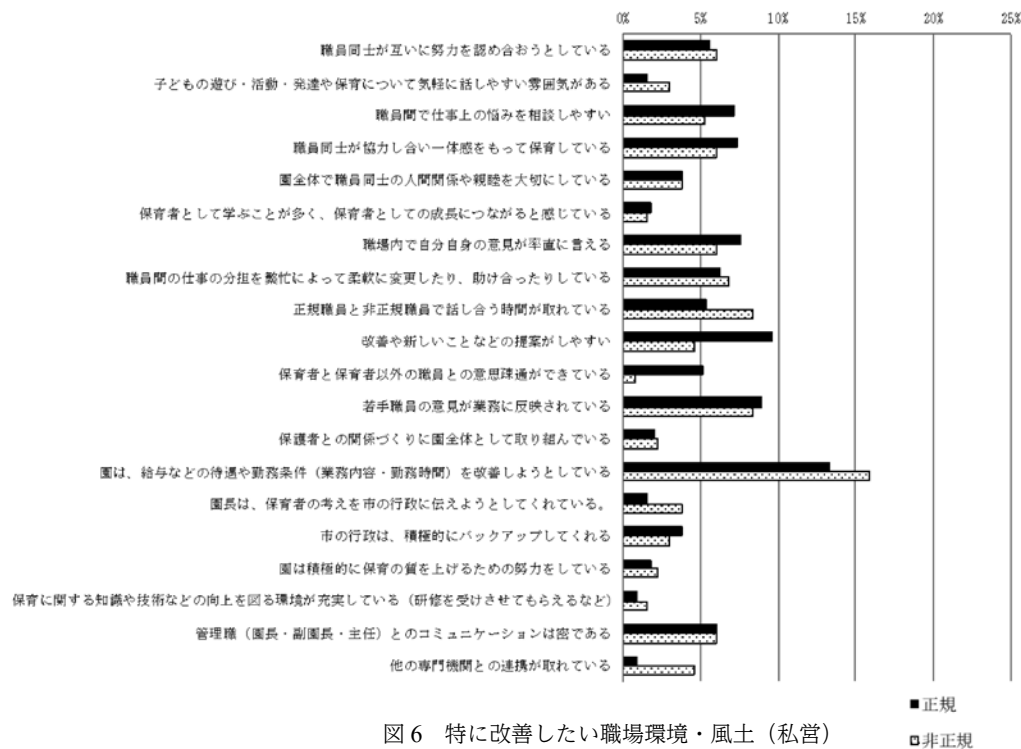


図 6 特に改善したい職場環境・風土（私営）

理職・他機関との関係」では、「園は、給与などの待遇や勤務条件（業務内容・勤務時間）を改善しようとしている」が共通して高く、特に公営において高かった。また「市の行政は、積極的にバックアップしてくれる」が公営において特に高かった。

5. 園外研修の受講と要望

(1) 園外研修の受講回数

園外研修の受講回数（勤務時間内受講・勤務時間外受講）の結果を表9に示した（回数が記入されていない場合は0回とした）。雇用形態（正規・非正規）と運営主体（公営・私営）の2要因を独立変数とし、各受講回数を従属変数とした分散分析を行った。勤務時間内での受講回数では、雇用形態と運営主体の主効果が有意であり（順に $F(1, 499) = 101.84, p < .001$; $F(1, 499) = 4.81, p < .05$ ）、非正規より正規の保育者

の回数が多く、私営より公営の回数が多かった。勤務時間外での受講回数では、雇用形態の主効果が有意であり（ $F(1, 499) = 56.78, p < .001$ ）、非正規より正規の保育者の回数が多かった。受講回数が0回の保育者は勤務時間内で正規保育者85名（29.1%）、非正規141名（66.8%）、勤務時間外で正規123名（42.1%）、非正規155名（73.5%）であった。

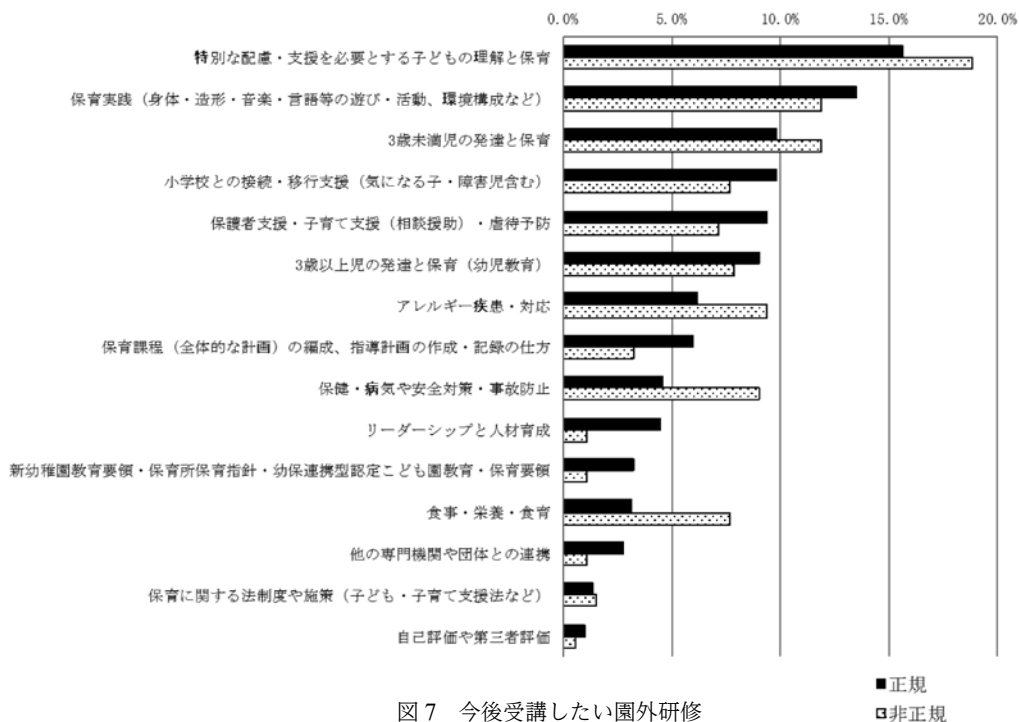
(2) 園外研修への要望

今後受講したい園外研修の割合を図7に示した。「特別な配慮・支援を必要とする子どもの理解と保育」「保育実践（身体・造形・音楽・言語等の遊び・活動、環境構成など）」「3歳未満児の発達と保育」「小学校との接続・移行支援（気になる子・障害児含む）」「保護者支援・子育て支援（相談援助）・虐待予防」に対する研修の要望が高かった。また正規に比べて非正規の保育者が多い内容として、「特別な配慮・支援を必要

表9 雇用形態と運営主体による園外研修回数の分散分析結果

雇用形態 運営主体		正規		非正規		主効果		
		公営	私営	公営	私営	雇用形態	運営主体	交互作用
勤務時間内	M	3.24	2.42	0.58	0.37	101.84***	4.81*	1.66*
	SD	(3.74)	(2.84)	(0.90)	(0.88)			
勤務時間外	M	1.57	1.89	0.52	0.43	56.78***	0.48	1.48
	SD	(1.84)	(2.38)	(0.95)	(1.19)			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



とする子どもの理解と保育」「アレルギー疾患・対応」「保健・病気や安全対策・事故防止」「食事・栄養・食育」が挙げられた。

非正規の保育者が園外研修を受講できる条件については、「研修時間が給与の対象となる(51.0%)」「日時の調整(22.4%)」「自分の子どもの託児がある(14.3%)」「職場の慣習(風習)の変更(7.1%)」「その他(5.1%)」の順で多かった。

考 察

1. 保育に係る業務の認識と要望

保育に係る業務は、「会議・研修への参加・協議」、「特別支援・他機関との連携」、「保育記録・保護者とのコミュニケーション」の3因子に分かれた。いずれの業務においても非正規の保育者より正規の保育者が多く従事していると認識していた。また、「特別支援・他機関との連携」、「保育記録・保護者とのコミュニケーション」については、私営より公営の保育者の方がより多く従事していると認識していた。いずれの業務においても非正規の保育者で私営よりも公営の方が多く従事していると認識しており、非正規の保育者で運営主体による業務に従事する程度の認識が異なっていた。民営に比べて、公営の保育者の非正規化が進んでおり、本研究の調査対象の市においても民営に比べて公営の非正規保育者の割合が高く、約半数を占めていた(民営は約3割)。このことが、非正規保育者における運営主体による業務に従事する程度の認識の違いに影響していると考えられる。

保育に係る業務に対する負担感と要望については、「特別支援・他機関との連携」因子内の項目について、公営の保育者(中でも正規保育者)の負担感が高く、業務に従事する程度の認識においても私営に比べて公営が高かったことが負担感に影響していると考えられる。

「特別な配慮・支援を要する子どもへの個別の関わり」が公営・私営、正規・非正規に共通して負担感が高いが、同時に時間をかけたいという意見も多く、負担が大きいとその業務の必要性を強く感じていることがわかる。しかし、一方で「特別な配慮・支援を要する子どもに対して作成する発達のまとめ」や他機関との連携に関する項目への要望はそれほど高くなく、子

どもへの関わりに焦点が当てられていることがわかる。また記録や指導計画などの仕事は概ね負担感が高く要望は低いが、「保育教材の準備・研究」への要望は高く、「会議・研修への参加・協議」に対する要望は高くなかったことも合わせると、記録や指導計画、さらに会議や研修で他の保育者と協議して保育の評価・反省を次の保育計画につなげるというPDCAサイクルを活用して保育の質の向上を求めるよりも実際の関わりに焦点を当てて模索する姿がうかがわれ、保育実践と指導計画・記録や保育者間の協議とがうまく関連していない状況がうかがえる。特に特別な配慮・支援を要する子どもについては、他機関との連携で必要な書類の書式等が各機関で一律ではなく、機関ごと・連携ごとに異なる書類を作成しなければならないことが、保育者の負担感を高める一因となっていると考えられる。

2. 職場への満足度

職場への満足度は、「勤務体制・条件」、「仕事内容・資質向上の機会」の2因子に分かれた。「勤務体制・条件」では、公営より私営の保育者の満足度が高かった。先に見たように民営では公営に比べて非正規保育者の割合が低く、保育に係る業務に従事している程度が低い傾向にあり、人数が多く業務を多く担える正規保育者と人数が少なく業務の少ない非正規保育者の組み合わせは、双方にとって比較的満足度が高くなる勤務体制・条件となっていると考えられる。しかし、一方で「仕事内容・資質向上の機会」では、公営の正規保育者が最も満足度が高く、他の保育者はほぼ同じという結果となった。公営の正規保育者は「勤務体制・条件」についての満足度がそう高くないが、「仕事内容・資質向上の機会」に対しては満足度が高く、他の保育者よりもやりがいや資質向上を支えてもらっていると感じていることがわかる。これらの職場への雇用形態・運営主体による保育者の満足度の違いに対しては、さらなる詳細な検討が必要であると考えられる。

3. 職場環境・風土に対する評価と要望

職場環境・風土に対する評価は、「職員間の協働性」、「管理職・他機関との関係」の2因子に分かれた。「職

員間の協働性」では、私営より公営の保育者の評価が高く、雇用形態による差は見られなかった。職場環境・風土に対する改善については、公営に比べて私営の保育者がより話し合いの機会を求めていることがわかった。先に見たように、私営での正規保育者と非正規保育者は比較的勤務体制・条件については満足度が高かったが、両者の間で話し合いや協力の機会が少なく、それが「職員間の協働性」の低さや協働性に対する要望の高さに現れているのではないかと考えられる。「管理職・他機関との関係」では、非正規に比べて正規の保育者の評価が高く、非正規保育者にとっては立場や職種の違う人たちとの関係が課題であると考えられる。

また待遇や勤務条件に対する改善の要望がかなり高く、特に公営で高かった。これらは、小尾(2015)・義基(2011)と同様で、義基(2011)も指摘するように、一般的に公営保育者の給与は私営保育者より高いと言われているが、実際は同じ公務員の小・中学校教員と比較すると低く、公営も私営と同様に改善を求めていると言える。さらに公営では市の行政からのバックアップをさらに求めていることもわかった。

4. 園外研修の実態と要望

園外研修は、正規の保育者が多く受講しており、公営の方が私営よりも多かった。特に正規の保育者と非正規の保育者間の差は大きく、雇用形態が変わるとはいえ、同じく子どもに関わる保育者として研修の機会に差があることは改善の必要があると考えられる。非正規の保育者が園外研修を受ける条件で最も多かったのは「研修時間が給与の対象となる」ことであり、研修を受けることが業務として認められることが必要であるという要望であった。また受講希望内容については、正規・非正規の保育者において、特別支援や保育実践、子育て支援に対する要望が多かった。この園外研修における結果は、実践的な内容の仕事(保育実践・特別支援・保護者とのコミュニケーション)を希望するという、今より時間をかけてやりたい業務の結果と共通している。また正規に比べて非正規の保育者で主に特別支援、保健や栄養に関する内容についての要望が多かった。

本稿では、保育に係る業務への認識、職場環境に対

する意識(職場に対する満足度、職場環境・風土に対する評価)、園外研修の実態と要望などを雇用形態(正規・非正規)と運営主体(公営・私営)による違いから分析してきた。その結果、雇用形態によって従事する業務内容や職場に対する満足度や評価が異なっており、一部ではさらに運営主体によっても異なっていた。また、資質向上に関して職場・業務・研修等への要望や評価は、保育者のキャリア形成の展望によって異なってくると考えられる。例えば、今後正規への移行を検討している非正規保育者と現状維持を希望する非正規保育者とは、職場への満足度や要望が異なってくると考えられる。さらに公営の場合は正規雇用に年齢制限があるため、運営主体によっても異なってくるだろう。キャリア形成を視野に入れた上で、ニーズの異なる保育者の特徴とそのニーズの内容を明らかにすることで、管理職が各保育者の業務担当・勤務体制等を判断する材料となり、保育者の継続勤務や適切なキャリアパスにつながると考えられる。これらのことから、今後さらに細かい条件(年齢、勤務形態、役割)も考慮に入れた分析やキャリアへの展望との関連について、検討を進めていきたい。

注

- 1) 質問紙調査において、該当項目の()内にA県で独自に利用されている支援ツール名を例として記したが、その支援ツール名を明記することがA県の特定につながるため図表の項目から削除している。

文 献

- ベネッセ教育総合研究所.(2019). 第3回幼児教育・保育についての基本調査.(株)ベネッセコーポレーション
- 木曾陽子・春木裕美・岩本華子.(2020). 保育士の早期離職と離職防止の取り組みの実態:大阪府内の私立保育施設への質問紙調査より. 社会問題研究(大阪府立大学), 69, 13-31.
- 木曾陽子・春木裕美・岩本華子.(2022). 保育士の早期離職率等と保育施設における離職防止策の実施状況との関連―大阪府内の保育施設への質問紙調査より―. 社会問題研究(大阪府立大学), 71, 17-29.
- 全国保育士養成協議会専門委員会.(2009). 「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査」報

- 告書I—調査結果の概要—。全国保育士養成協議会専門委員会(編)。社団法人全国保育士養成協議会。
- 社会福祉法人日本保育協会。(2016)。平成26年度保育士における業務の負担軽減に関する調査研究報告書。
- 社会福祉法人日本保育協会。(2012)。平成23年度保育士の実態に関する調査研究報告書。
- 三浦伸子。(2011)。保育者の専門性意識と職場の現実。垣内国光(編著)、保育に生きる人々——調査に見る保育者の実態と専門性(pp.29-58)。ひとなる書房。
- 庭野晃子。(2020)。保育従事者の離職意向を規定する要因。保育学研究, 58, 105-114。
- 小尾晴美。(2015)。非正規保育者の雇用と労働の現実—『東京の公営保育園における非正規職員の実態調査報告書』から。非正規保育労働者実態調査委員会(編著)、私たち非正規保育者です—東京の公営保育園非正規職員調査から見えてきたもの(pp.23-60)。かもがわ出版。
- 小尾晴美。(2019)。公立保育所における非正規保育士の基幹化とその処遇をめぐる問題。経営論集, 66, 341-365。
- 義基祐正。(2011)。非正規保育者が支える保育現場。垣内国光(編著)、保育に生きる人々——調査に見る保育者の実態と専門性(pp.87-112)。ひとなる書房

付記

本研究は、2017年度仁愛大学共同研究費(A)の助成を受けて実施した。

本研究の実施にあたり、調査にご協力いただいたA県B市の保育施設の管理・運営を担当する部署、保育施設長及び保育者の方々に深く感謝申し上げます。