保育者の継続的な就業に繋がる質的要因についての検討

A Study of Qualitative Factors Linked to the Continued Employment of Nursery Teachers

阪　木　啓　二*・安　氏　洋　子・岡　花　祈一郎・井　邑　智　哉**
Keiji Sakaki・Yoko Yasuuji・Kiichiro Okahana・Tomoya Imura

Ⅰ. 問題と目的

待機児童対策による新設保育所の増加, 子育て支援や長時間保育といった多様な保育ニーズへの対応など, 保育所・幼稚園は, 就学前の子どもの育ちを支える機関として重要な役割を果たしている(傅馬・中西 ,2014)。その一方で保育者の早期離職など, 保育の質を低下する事態が深刻な問題となっている。保育士養成協議会の専門委員会調査（2010）によると, 卒後２年目は養成施設を卒業した後の延長期間あるいは, 専門職に就いた新人の期間の「のりしろ」として離職を食い止める鍵となる時期である事を示している。また, 楠本・池田（2012）は, 卒業後５年間でおよそ５割の幼稚園教諭が離職し, 現職幼稚園教諭の５割が勤続年数５年未満であることを「保育者の５年問題」と指摘している。このような事態を受けて厚生労働省（2013）は,「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」の中に「新人保育士を対象とした離職防止のための研修」を盛り込み, 早期離職の解決に向けた提言を行っている。

保育士の職場環境に関しては, 勤務時間内外にまたがる多忙さに加え, 不規則な休み, 低い給与, キャリア発達を望めない階級構造等の問題が指摘されている（伊藤・林・小山 ,2004)。また, 幼稚園教諭の早期離職は, 職場の労働条件, 人間関係, やりがいの問題が背景にあり, そこに女性のライフサイクル, 中堅のキャリア変化などの問題が重なることが指摘されている（川俣 ,2007)。

一方, 廣川（2008）は, 保育者の短期離職の問題ばかりが取り上げられ, なぜ継続的な勤務が可能なのかという側面には目が向けられていないという問題点を指摘し, 上村（2011）は, 保育士の精神的健康と関連する保育士の要因としてレジリエンス（ソーシャルサポート, 自己効力感, 社会性）を挙げている。また, 井邑（2014）は, 保育者養成校の学生においても, 品格の高い学生ほど生活充実感を感じる事を示した。品格とは, 近年ポジティブ心理学において頻繁に取り上げられているもので ,Peterson & Seligman（2004）が ,6 領域（知恵と知識, 勇気, 人間性, 正義, 節度, 超越性）,24 種類の品格を提出して以来, 品格が精神的健康にポジティブな影響を及ぼす事が報告されている（e.g., Brdar & Kashdan, 2010)。阪木ら（2016）は保育者養成校の卒業を控えた学生を対象に, 品格（個人が持つ強み）が保育者の継続的な就業に及ぼす影響を検討し, 意欲的, 積極的に保育に携わる保育者を養成していくためには, 保育者効力感を高めていく必要があること, 及び保育者効力感を高めるための鍵として品格が働くことを示唆した。また, 追跡調査を実施したところ, 保育者養成校卒業時点での品格が, 卒業後３ヶ月時点での保育者としての自信や, 保育職への就業意思の低下を防ぐ可能性があることも示唆した。

*精華女子短期大学
**佐賀大学

保育という職務を継続的に行うために求められる資質に対し，これまでの検討では定量的な検討が中心であった。そこで，本研究では，保育のやりがい等を尋ねることで，保育職を続けることに繋がる質的な要因について検討をする。

Ⅱ．方法

1. 調査対象と内容

保育所で継続的に働いている3から7年目の保育士（平均4.81年（SD=1.30））365名（平均年齢25.23歳（SD=2.23））の自由記述を分析の対象とした。調査項目は，①「この職業に就職して良かったなと思うこと」，②「保育職を続けていこうと思った出来事」の2点であった。

2. 分析方法

自由記述文の分析手続きとしては，記載された言語データについてKH Coder（樋口　2014）を援用しながらテキストマイニングを行いデータの解釈を行う。KH Coderを使用し，調査項目①と②それぞれの出現数10回以上の頻出語の分析，出現パターンの似通った語の組み合わせにどのようなものがあったかを探索するため階層的クラスター分析（最小出現数10,ward法，クラスター数7），出現の程度が強い語を線で結ぶ抽出共起ネットワーク（最小出現数10）を利用し，結果を視覚化し，考察をする。

Ⅲ．結果と考察

1. 質問①「この職業に就職して良かったなと思うこと」

1）頻出語

質問①についての頻出語はTable1に示すとおりである。出現数が10回以上は76語であった。「子ども」と「子ども達」を合わせると出現数は約600回であり，保育士が働くにあたって主となる対象が子どもであることが一目瞭然であり，かつ，「成長」「出来る」が続いていることから，子どものポジティブな側面が働く喜びの中核になっていることが考えられる。

2）共起ネットワーク

質問①について，共起ネットワークで表したものをFigure1に示す。

共起ネットワークにおいて得られたいくつかのまとまりのうち，代表的なまとまりの出現単語をつなげ，個人の自由記述を文章化すると，「大変なこともあるが，毎日楽しんだり笑ったり，感動することができる」「自分が日々子どもの成長や笑顔を見ることができる」「行

Table1 「この職業に就職して良かったなと思うこと」における頻出語

抽出語	出現数	抽出語	出現数	抽出語	出現数	抽出語	出現数
子ども	487	毎日	37	様々	20	子	12
成長	353	間近	33	感動	19	子育て	12
感じる	196	姿	33	喜ぶ	19	持つ	12
出来る	133	近く	32	多い	19	側	12
見る	114	嬉しい	26	関わり	18	沢山	12
子ども達	102	達成	26	気持ち	18	発達	12
自分	95	感謝	25	経験	17	共感	11
笑顔	92	行事	25	職業	16	大切	11
思う	74	人	25	考える	15	担任	11
一緒	58	大好き	25	大変	15	過ごす	10
見れる	58	良い	25	知る	15	会う	10
保護者	55	毎日	23	頑張る	14	呼ぶ	10
関わる	48	たくさん	22	共有	14	好き	10
言う	45	自身	22	言葉	14	思える	10
先生	45	身近	21	卒園	14	充実	10
日々	44	保育	21	幸せ	13	笑う	10
仕事	40	見守る	20	少し	13	心	10
楽しい	38	元気	20	クラス	12	親	10
喜び	37	保育士	20	学ぶ	12	接する	10

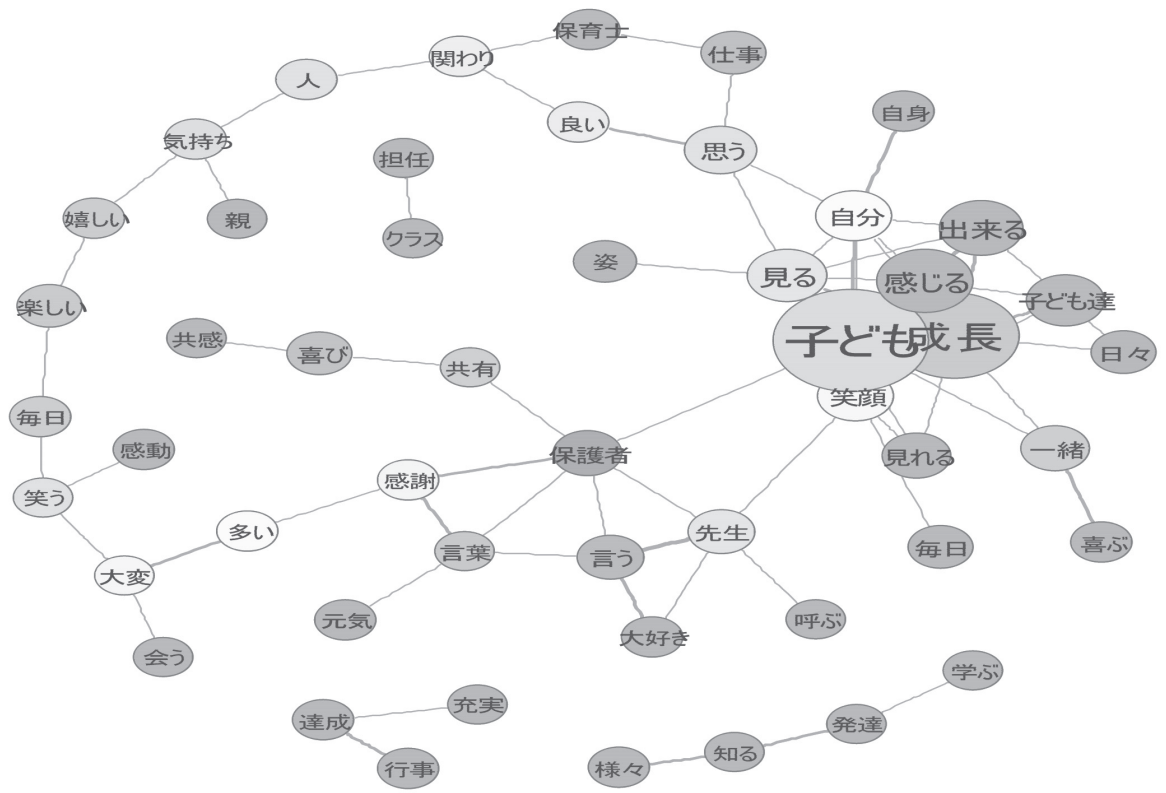

Figure1 「この職業に就職して良かったなと思うこと」についての共起ネットワーク

事や充実感など達成感を得られる」「保護者と喜びを共有,共感できる」「様々な発達を知り,学ぶことができる」「保育士との仕事での関わりが良い」などがあげられる。保育者として,子どもの成長を目の当たりにすることが大きく取り上げられているが,加えて,保育者自信が楽しいことや嬉しいことを体験できることや,保護者と子どもへの思いを共有できることもつづられており,主観的な内容のみならず他者との関わりも大きな要因としてあげられると考える。

3）階層的クラスター分析

質問①についての階層的クラスター分析を行い,作成したデンドログラム（樹形図）を Figure2 に示す。

個々のクラスターについて上から順に概観すると,第1のクラスターは,「大切」「思える」「親」「気持ち」「人」の語のまとまりであり,「親の気持ちを大切に思う」と統合できる。

第2のクラスターは,「出来る」「子ども達」「見る」「笑顔」などの語のまとまりであり,「子どもたちの笑顔を見ることができる」と統合できる。

第3のクラスターは,「様々」「発達」「知る」「子育て」「学ぶ」の語のまとまりであり,「発達や子育てについて学ぶ」と統合できる。

第4のクラスターは「クラス」「担任」「卒園」「会う」の語のまとまりであり,「クラス担任であった卒園児にあう」と統合できる。

第5のクラスターは,「自分」「関わる」「仕事」「毎日」などの語のまとまりであり,「自分自身の関わりや経験」と統合できる。

第6のクラスターは,「子ども」「成長」「感じる」の語のまとまりであり,「子供の成長を感じる」と統合できる。

第7のクラスターは,「保護者」「先生」「言う」「感謝」などの語のまとまりであり,「保護者子どもからの感謝や好意の言葉」と統合できる。

これらを概観すると,「子ども」の成長や反応に関する要素（第2,4,6クラスター）,「保護者」との関係（第1,7クラスター）に関する要素,そして「自分」の経験に関する要素（第3,5クラスター）の3つの要素が見てとれ,これらは同項目の共起ネットワークで見出された要因と共通している。

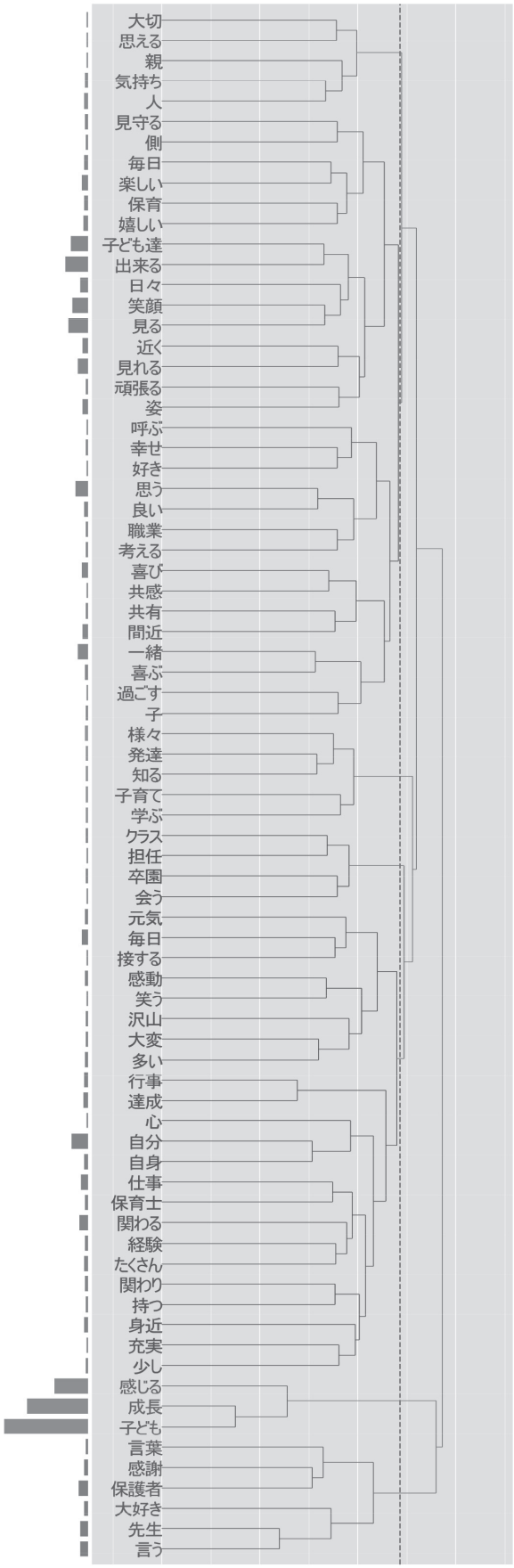

Figure2 「この職業に就職して良かったなと思うこと」についての階層的クラスター分析

2. 質問②「保育職を続けていこうと思った出来事」

1）頻出語

質問②についての頻出語はTable2に示すとおりである。

出現数が10回以上は67語であった。出現数の上位を見ると,「子ども」「思う」「成長」「見る」と質問①同様にポジティブな内容が並んでいる。一方で,質問項目①に比べ保護者の数が大きく増えていることから保護者の言動が保育職を続けていくにあたり良くも悪くも影響のあることが伺えた。

2）共起ネットワーク

質問②についての共起ネットワークはFigure3に示すとおりである。

共起ネットワークにおいて得られたいくつかのまとまりのうち,代表的なまとまりの出現単語をつなげ,個人の自由記述を文章化すると,「子どもの成長や笑顔を見たい」「卒園児が園に会いに来る」「行事を頑張り達成感を得る」「子どや保護者が先生に「大好き」「ありがとう」「嬉しい」と言ってくれる」「クラスの子どもが卒園をするまで担任を受け持つ」などがあげられる。

つまり,自らの努力による達成感や,子ども・保護者の肯定的な声によりやりがいを感じることが,子どもの成長を見届けたいという未来志向的な意欲と関連していることが伺えた。

3）階層的クラスター分析

質問②についての階層的クラスター分析を行い,作成したデンドログラム（樹形図）をFigure4に示す。

個々のクラスターについて上から順に概観すると,第1のクラスターは,「環境」「働く」「今」「良い」の語のまとまりであり,「働く環境が今はよい」と統合できる。

第2クラスターは,「感じる」「行事」「「言葉」「やりがい」などの語のまとまりであり,「大変なことも多いが,行事や感謝の言葉をいただくなどやりがいを感じることも多い」と統合できる。

第3クラスターは,「会う」「卒園児」「来る」の語のまとまりであり,「園に卒園児が合いに来る」と統合できる。

第4クラスターは,「仕事」「保育士」「嬉しい」「楽

Table2 「保育職を続けていこうと思った出来事」における頻出語（10 回以上）

抽出語	出現数	抽出語	出現数	抽出語	出現数	抽出語	出現数
子ども	269	仕事	49	毎日	20	たくさん	12
思う	153	楽しい	48	関わる	19	少し	12
成長	140	クラス	47	見れる	19	先輩	12
見る	115	行事	42	大変	19	頂く	12
先生	108	担任	37	良い	19	式	11
言う	100	保育士	36	今	18	信頼	11
保護者	100	嬉しい	31	思える	18	卒園児	11
感じる	90	日々	30	保育園	18	1つ	10
子ども達	79	一緒	29	見守る	17	会う	10
続ける	66	言葉	29	好き	16	環境	10
自分	60	頑張る	27	来る	16	見届ける	10
子	58	感謝	26	他	15	元気	10
姿	55	達成	24	多い	15	呼ぶ	10
笑顔	55	大好き	22	考える	14	出来事	10
卒園	55	園	21	働く	14	担当	10
出来る	53	持つ	21	過ごす	13	年長	10
保育	52	ありがとう	20	気持ち	13		

しい」などの語のまとまりであり,「子どもを見守ったり関わったりと一緒に過ごす保育士の仕事は楽しい」と統合できる。

第５クラスターは,「保護者」「先生」「言う」「担任」「良い」「大好き」の語のまとまりであり,「保護者が担任が大好きな先生で良かったと言ってくださる」と統合できる。

第６クラスターは,「卒園」「子」「クラス」「持つ」「式」の語のまとまりであり,「卒園式までクラスの子を受け持つ」と統合できる。

第７クラスターは,「子ども」「する」「成長」「続ける」などの語のまとまりであり,「子どもの成長する姿を見

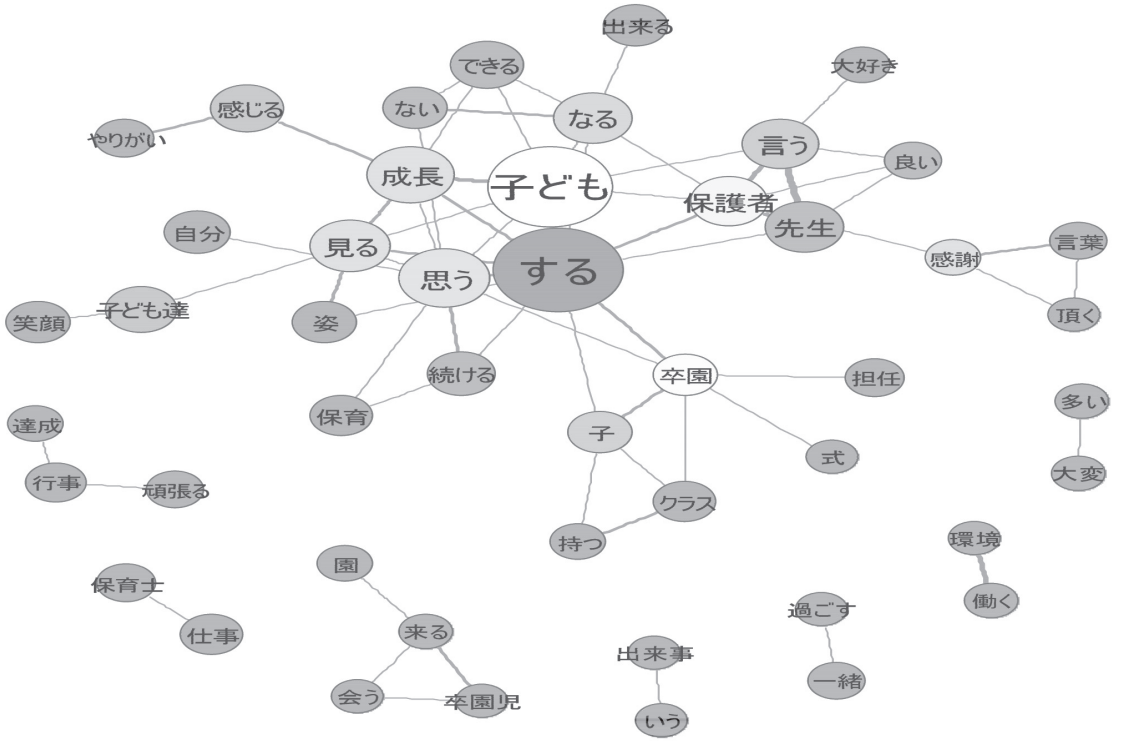

Figure3 「保険職を続けていこうと思った出来事」についての共起ネットワーク

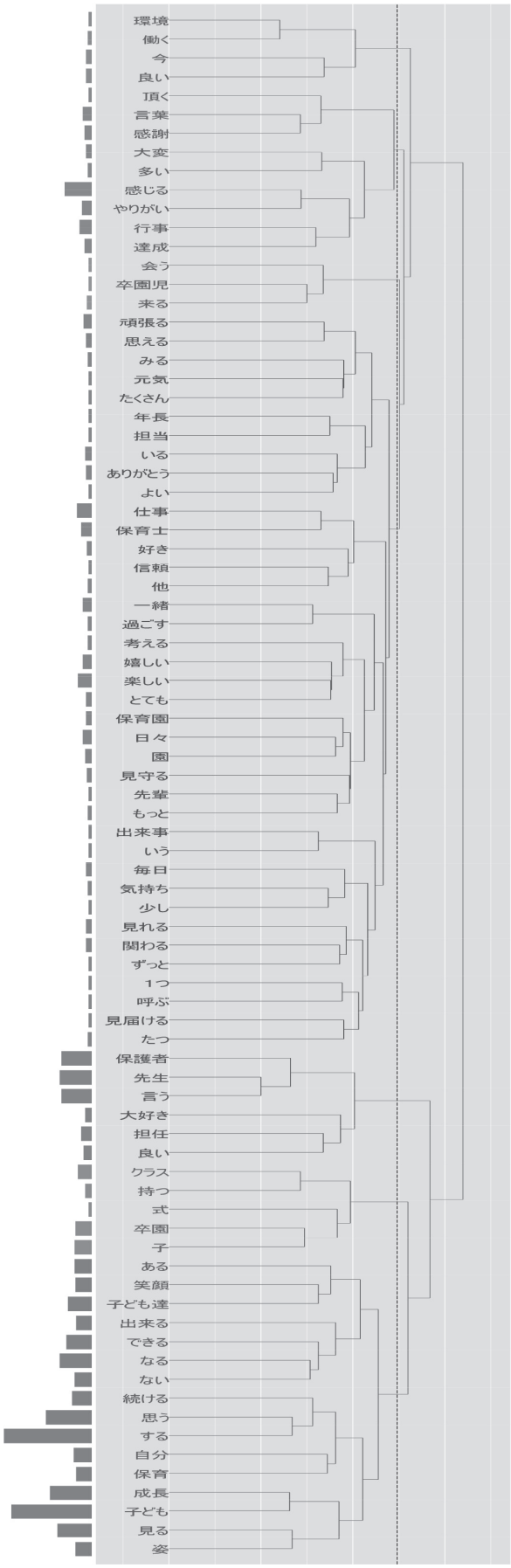

Figure4 「保険職を続けていこうと思った出来事」についての階層的クラスター分析

るために続ける」と統合できる。

項目は共起ネットワークでの結果と共通しているが，働く環境に関する第1クラスターは，新しく見出された項目である。

3. 総合考察

保育職を継続する要因として，質問①と質問②に共通して見出された要素は以下のようになる。1つ目は，「子どもの成長」を実感することによる充実感である。これは「保育」が子どもたちに対し養護及び教育を行うものであり，当然ながら保育者の第1の支援対象が子どもであることを反映した結果であると考える。2つ目に，「保護者との良好な関係」があげられる。保育者が捉えた子どもの成長を保護者とも喜び合えることや，保護者からの感謝は保育職の継続の動機付けとして大きな影響を与えていることが伺えた。保育職を含む対人援助職では，高い専門性が求められる。一方で支援の成果が必ずしも明確ではない場合も多い。こうした不確かさを抱えながら働く中で，他者から感謝や肯定的なフィードバックを得，達成感を共有できることは，保育職が自己効力感を保つために重要な要素となっていると考える。

質問②のみに見られた回答として「職場の環境」が抽出された。保育職の就労環境問題については前述のように多く指摘されている。今回の質問②「保育職を続けていこうと思った出来事」への回答に，「働く環境が“今”は良い」とのクラスターが抽出されたことは「いずれ働く環境が悪くなれば，保育職を続けられない」と考えていることの裏返しとも考えられ，就労環境の改善は保育職の離職を防ぐうえで喫緊の課題であることが改めて示唆された。

最後に，質問①において，保育職の専門性に関する要素「発達や子育てについて学ぶ」が抽出されたが，質問②ではこれが抽出されなかった点に注目したい。保育職という職業において，生涯をかけて専門性を磨くべく学び続ける充実感や，それによって得られる専門職としての自信は，保育者自身を内側から支えるものであり，品格やレジリエンスとも関連すると考えられる。今回，その要素が“継続”に特化した質問②で抽出されなかった背景については，さらなる検討が必要と考える。

付記　本研究は , 平成 28 年度保育士養成協議会
ブロック研究助成金の交付を受けて行われた。

主な引用参考文献

傳馬淳一郎・中西さやか（2014）. 保育者の早期　離職に至るプロセス ~TEM（複線径路・等至性モデル）による分析の試み ~. 名寄市立大学 道北地域研究所（32）,61-67.
藤本浩一（2017）. インクルーシブ教育に対する学生の態度の変化（1）―発達障害の授業の効果―. 神戸松蔭女子学院大学研究紀要 . 人間科学部篇 .（6）,1-16.
廣川大地（2008）. 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・中村学園短期大学部研究紀要（40）, 83-90.
井邑智哉（2014）. 短期大学生における品格と Well-being の関連 . 短期大学コンソーシアム九州紀要（4）,13-18.
伊藤亮子・林若子・小山道雄（2004）.『もっと考えて !! 保育者の専門性と労働条件』. 新読書社 .
川俣美砂子（2008）幼稚園教諭のライフコースとその問題 - 幼稚園教諭と保育者養成校学生の性別役割意識について . 福岡女子短期大学紀要 ,（71）,17-26.
越中康治・目久田純一（2016）. 道徳の教科化に対する教師・保育者及び学生の認識（2）―テキストマイニングを用いた分析―. 宮城教育大学紀要 .（51）, 167-176.
楠本恭之・池田隆英（2012）. 保育者の職務の実感を捉える試み . 岡山学院大学・岡山短期 大学紀要（35）,9-15.
Peterson, C., & Seligman, M. E. P.（2004）.Character strengths and virtues: A classification and handbook.
New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psycho-logical Association.
阪木啓二・岡花祈一郎・安氏洋子・井邑智哉（2016）保育職への継続的な就業に影響を及ぼす要因の検討 . 全国保育士養成協議会第 55 回研究大会 ,320.
上村眞生（2011）保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの関連に関する研究―保育士の経験年数による検討―. 広島大学大学院教育学研究科紀要（60）,249-257.
全国保育士養成協議会専門委員会課題研究報告（2010）. 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 II ―調査結果からの展開―. 保育士養成研究（28）

付記
本稿の作成にあたり、調査にご協力をいただきました保育士会の皆さま及び日常業務がお忙しい中にもかかわらずご回答をしてくださいました保育士の皆さまに心より感謝申し上げます