

保育施設新任職員の就業意識に関する調査研究

太田裕子 幼児教育科

(2015年10月1日受理)

〔要約〕

保育施設に勤務する新任職員の就業意識について、検討した。調査対象は保育施設の新任職員111名、保育を専攻する短期大学2年次学生97名、保育を専攻する短期大学卒業生、同短大専攻科修了生の採用施設のべ182箇所であった。対象者に対するアンケート調査から得られた結果は、次のようなものであった。

- (1) 仕事を辞めたいと思ったことがあるという新任職員は半数以上であった。「職場の人間関係」は、職場で困難さを感じる内容として最も多く選択されていたが、その一方で仕事上の悩みの軽減や自己研鑽のために有意義だと捉えられていた。
- (2) 目標とする職員像、職員として取り組むべきことについての自由記述において、短期大学2年次学生の自由記述より新任者の自由記述の方に多様性や具体性が見られた。
- (3) 採用施設による新任者についての評定において、専門職としての基礎知識や実践力、コミュニケーション能力に関する項目の評定値が低かったが、それらの内容は新任者自身からも今後取り組むべきこととして挙げられていた。

I. 問題と目的

近年、保育施設において職員となる保育士を確保することが困難な状況であるという問題が生じている。三菱UFJリサーチ&コンサルティングによる厚生労働省委託調査研究^{1), 2)}においては、保育の量拡大に伴って必要とされる保育士数が平成29年度末で約46.0万人という需要面と、現在の保育所における保育士の離職率等を考慮して推計した保育士数は平成29年度末で約38.6万人という供給面とのバランスから、平成29年度末における保育士数は、約7.4万人不足すると推計されている。山形県においても、平成25年4月に山形県子育て推進部子育て支援課による調査³⁾において、保育需要の増加や多様な保育サービスを提供するため、平成25年度から27年度で新たに196名の保育士が必要であるとされた。また、平成26年6月、9月実施の市町村への聞き取り³⁾では、各地域(村山、最上、置賜、庄内)において、公立保育所、民間保育所を問わず保育士が不足しており、その為に特に年度途中の3歳未満児の入所申し込みに対し、受け入れることが困難な状況であるということが示された。

保育士養成校を卒業するなどして保育士資格を有する求職者が毎年相当数供給されるにもかかわらず保育施設において職員となる保育士の確保が難しいとされる現状の背景には、保育士としての就職を希望しない保育士の有資格者の存在がある。厚生労働省職業安定

局の調査によれば、保育士資格を有するハローワーク求職者のうち48.5%の者が保育士としての就業を希望しておらず、その理由として、「賃金が希望と合わない」、「責任の重さ・事故への不安」、「休暇が少ない・休暇がとりにくい」等が多く挙げられている⁴⁾。また、保育士の有資格者で保育士としての就業を希望しない求職者のうち、保育士としての勤務経験がある者の勤務年数は5年未満が50.7%となっており、早期離職の傾向が顕著に見られている⁵⁾。

保育士の離職の傾向は、他の先行研究においても認められており、静岡県内の私立幼稚園、私立保育所、私立乳児院・児童養護施設・知的障害児施設・知的障害児通園施設(以下、施設と総称する)を対象として、2008年度、2009年度、2010年度に退職した新卒職員について実施した、加藤ら⁶⁾による調査においては、退職した新卒保育者が「いる」と回答したのは回答園総数132園中67園と約半数を占めていたこと、退職者がいた67園のうち幼稚園では63%に、保育所では81%に「在職期間3年未満の退職者」が存在していたことが示されている。これらのことから、新任者が離職するケースの多さが、保育現場で保育士を確保することの困難さに繋がっていることは十分に考えられる。

また、保育士130名を対象に実施した、石川ら⁷⁾によるストレスに関する研究においては、職場を辞めたいと考えたことが「頻繁に」あるいは「時々」ある

者は併せて34.6%おり、「一時期」考えた者を入れると7割以上だったことが示され、その理由としては「職場の人間関係」、「仕事の量や時間」、「保育内容や技術」、「保護者に関すること」、「自分自身に関すること」、「自分の家族に関すること」、「子どもに関すること」のうち、「職場の人間関係」が一番多く挙げられていた。石川ら⁷⁾の研究は勤務年数の平均が15.2年となる保育士を対象として実施されたものだが、新任者の離職者が多いという最近の傾向を鑑みると、現在離職に至っていないまでも、離職について考えている新任者が少なからず存在するということが予想される。保育の社会的ニーズが上昇の一途を辿っているとされる近況においては、保育士の有資格者が保育施設に就業し、更にその就業を継続させることの必要性が高まっており、新任保育者が就業を継続するような環境を構築していくことは有意義であると考えられることから、本研究においては、保育施設の職員である新任者を対象に就業についての意識を捉え、先行研究における結果との比較や、保育を専攻する短期大学学生、保育を専攻した学生を採用した施設へのアンケート調査から得られた結果との比較も含めながら、その就業の継続に向けての指針を得ることを目的とする。

II. 方法

1. 対象者

保育所・児童福祉施設新任職員 111名
 羽陽学園短期大学2年次学生 97名
 羽陽学園短期大学卒業生（専攻科修了生を含む）の就職先施設 60施設（平成24年度調査対象）
 60施設（平成25年度調査対象）
 62施設（平成26年度調査対象）

保育所・児童福祉施設新任職員の内訳は、障がい児施設指導員4名、放課後児童クラブ職員1名、児童養護施設指導員4名、児童館児童厚生員1名、保育所職員5名、保育所・認定子ども園保育士96名である。経験年数1年未満の対象者が73名、1～2年の対象者が33名、3～4年の対象者が5名であった。

羽陽学園短期大学卒業生就職先施設の内訳は、平成24年度においては幼稚園・保育所20施設、児童福祉施設4施設、成人福祉施設8施設、老人福祉施設25施設、その他3施設、平成25年度においては幼稚園・保育所39施設、児童福祉施設5施設、成人福祉施設4施設、老人福祉施設11施設、その他2施設、平成26年度においては幼稚園・保育所38施設、児童福祉施設4施設、成人福祉施設4施設、老人福祉施設14施設、学童保育施設2施設であった。

2. 調査計画

それぞれの対象者に対する調査は、以下の通りである。なお、以下の何れの対象者に対しても、アンケート結果は公表される場合があることを明示し、その旨についての了承に基づいた上で回答を得た。

2-1. 保育所・児童福祉施設新任職員を対象とした調査

調査期日は平成27年5月27日であった。仕事の魅力や目指す職員像等についてのグループ討議の前に選択肢のある質問項目からなるアンケートを、後に自由記述質問のアンケートを実施した。選択肢質問のアンケート内容については、後述する。自由記述質問のアンケートについては、自分の目指す職員像はどのようなものか（「目標像自由記述質問」）、その実現に向けて取り組むべきことはどのようなものか（「取り組み自由記述質問」）、について自由に記述することを口頭で求められた。選択肢質問のアンケート、自由記述質問のアンケート共に、所要時間は約10分であった。なお、2-1.における前者の調査を「選択肢質問アンケート」、後者の調査を「自由記述アンケート」と呼ぶ。

2-2. 羽陽学園短期大学2年次学生を対象とした調査

調査期日は平成27年4月30日であった。保育職の魅力や卒業後に目指す職員像等についてのグループ討議の後に、2-1.における自由記述アンケートと同様のアンケートを実施した。卒業後に自分の目指す職員像はどのようなものか（「目標像自由記述質問」）、その実現に向けて取り組むべきことはどのようなものか（「取り組み自由記述質問」）、について自由に記述することが口頭で求められた。所要時間は約10分であった。

2-3. 羽陽学園短期大学卒業生（専攻科修了生を含む）の就職先施設を対象とした調査

羽陽学園短期大学卒業生（専攻科修了生を含む）の就職先へ就職した次年度に教員が訪問した際に、アンケート用紙を手渡し、無記名での回答、返送を依頼した。各年度共、実施及び回収時期は6月～10月であった。後述するアンケート項目に対して、5段階評定が求められた。就職先には保育施設の他に介護施設も含まれているが、何れについても新任職員についての評定がなされていることから、新任職員と採用側との考え方の傾向の相違の有無を捉えることを意図し、分析対象とした。なお、2-3.における調査を「採用施設に対する新任職員についてのアンケート」と呼ぶ。

3. アンケート調査の内容

アンケート調査の内容は、以下の通りである。なお、3-1.の「選択肢質問アンケート」における質問項

目1、2の選択肢については、石川ら⁷⁾の研究をもとに設定した。また、質問文に付記されている質問項目名は、対象者に配布されたアンケート用紙には記載されていない。

3-1. 「選択肢質問アンケート」の内容

1. 働き始めてから今までの間に、「辞めたい」と思ったことはありますか？

当てはまる記号をひとつ選び○で囲んで下さい。

<質問項目名：離職考慮頻度についての質問>

- 1. ほとんどない
- 2. 一時期あった
- 3. 時々ある
- 4. 頻繁にある

2. 働き始めて、「大変だ」、「困った」、「不安だ」と思ったことは、どのようなことですか？

当てはまる記号をいくつでも○で囲んで下さい。

<質問項目名：困難さを感じる内容についての質問>

- 1. 対象者の家族（例・保育者の場合には、「園児の保護者」）に関すること
- 2. 仕事の量や時間
- 3. 職場の人間関係
- 4. 仕事の専門性（例・保育者の場合には「保育内容や技術」）
- 5. 自分自身に関すること
- 6. 対象者（例・保育者の場合には、「園児」）に関すること
- 7. 自分の家族に関すること
- 8. その他（ ）
- 9. 「大変だ」、「困った」、「不安だ」と思ったことは特にない

3. 働き始めて、「大変だ」、「困った」、「不安だ」と思うことに直面した時、どのように対応していますか？

当てはまる記号をいくつでも○で囲んでください。

<質問項目名：困難さへの対応法についての質問>

- 1. 誰かに相談する ☞それは誰ですか？（ ）
- 2. 自分一人で考える
- 3. 仕事と関係のないことをして気分転換する
- 4. 本やインターネットで情報を集める
- 5. その他（ ）
- 6. 「大変だ」、「困った」、「不安だ」と思ったことは特にない

3-2. 「採用施設に対する新任職員についてのアンケート」の内容

1. 貴施設の種別をひとつ選び、その番号を○で囲んで下さるようお願い致します。

- 1. 幼稚園・保育所
- 2. 児童福祉施設
- 3. 成人福祉施設

4. 老人福祉施設

5. その他（ ）

2. 本学卒業生について、以下の各項目に対して、1～5の中で当てはまるものをひとつ選び、その番号を○で囲んで下さるようお願い致します。

- 1. とても問題がある
- 2. 少し問題がある
- 3. どちらでもない
- 4. 少し優れている
- 5. とても優れている

- 1. 礼儀、マナー
..... 1 2 3 4 5
- 2. 上司、同僚との、社会人としてのコミュニケーション能力..... 1 2 3 4 5
- 3. 仕事に対する意欲、積極性
..... 1 2 3 4 5
- 4. 仕事に対する責任感
..... 1 2 3 4 5
- 5. 指導、助言に対する受容性
..... 1 2 3 4 5
- 6. 自己を省みて、高めようとする向上心
..... 1 2 3 4 5
- 7. 保育者・福祉介護従事者として必要な基礎知識
..... 1 2 3 4 5
- 8. 保育者・福祉介護従事者として必要な実践力
..... 1 2 3 4 5
- 9. 対象者・児の理解、対象者・児とのコミュニケーション能力..... 1 2 3 4 5
- 10. 対象者・児への共感性（思いやり、優しさ）
..... 1 2 3 4 5

Ⅲ. 結果と考察

本研究により得られた結果は以下の通りである。なお、保育所・児童福祉施設新任職員を対象とした自由記述アンケートにおいては、回収された110名の回答を分析の対象とした。結果の分析の際にはCochranのQ検定、 χ^2 検定、一元配置分散分析、Friedman検定を用い、5%水準を基準として有意差があるものとした。

1. 「選択肢質問アンケート」における結果

1-1. 「離職考慮頻度についての質問」について

対象者の離職を考えた頻度別の人数比率を、FIGURE 1 に示す。

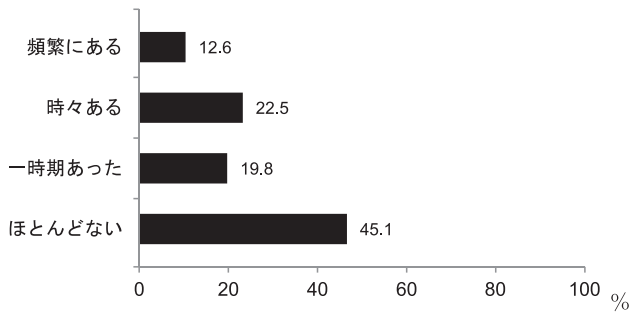


FIGURE 1 「離職考慮頻度についての質問」における各選択肢の選択者数比率

FIGURE 1 より、仕事を辞めたいと思ったことが「頻繁にある」、「時々ある」とした対象者は35.1%であり、「一時期あった」とする対象者と併せると、辞めたいと思ったことのある対象者の比率は54.9%となることが示された。石川ら⁷⁾の結果と比較すると、「頻繁にある」、「時々ある」とした対象者の比率は同程度である。辞めたいと思ったことが「一時期あった」対象者の比率は低くなっているものの、辞めたいと思ったことがあるという新任職員が半数以上を占めていることが分かる。

1-2. 「困難さを感じる内容についての質問」について

職場で困難さを感じるものとして選択した内容別の人数比率を、FIGURE 2 に示す。

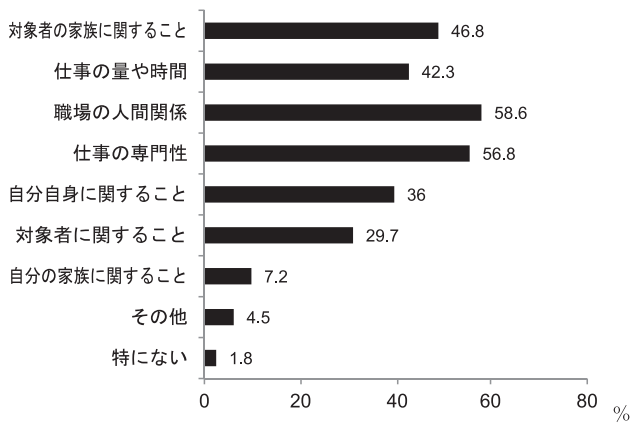


FIGURE 2 「困難さを感じる内容についての質問」における各選択肢の選択者数比率

FIGURE 2 において、CochranのQ検定の結果、各項目の分布は同じであるという帰無仮説は棄却された ($\chi^2(8)=198.306, p<.01$)。職場で困難さを感じる内容として、「職場の人間関係」が一番多く選択されており、この傾向は、「辞めたいと考えた理由」として「職場の人間関係」が一番多く挙げられていた石川⁷⁾らの研究結果と同じ傾向を示している。このことから、保育者の離職に対しては、職場の人間関係が大きく影

響していることが窺われる。その一方で、「対象者に関すること」、「自分の家族に関すること」を、困難さを感じるものとして選択する対象者は少なくなっている。このことから、保育現場においては、その対象となる子どもとの関わりに対して大変さや心配、不安を感じることは、相対的に少ないということがいえよう。

1-3. 「離職考慮頻度についての質問」と「困難さを感じる内容についての質問」の関連について

離職を考慮した頻度の違いによる、FIGURE 2 で示された人数比率における相違を、FIGURE 3 に示す。

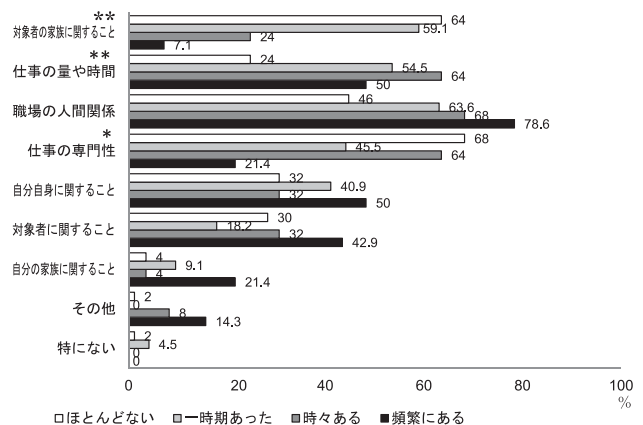


FIGURE 3 「困難さを感じる内容についての質問」における、離職考慮頻度別回答人数比率

FIGURE 3 において、「対象者の家族に関すること」 ($\chi^2(3)=21.336, p<.01$)、「仕事の量や時間」 ($\chi^2(3)=13.372, p<.01$)、「仕事の専門性」 ($\chi^2(3)=11.374, p<.05$) について、 χ^2 検定により有意差が見られた。これら3項目においては、離職を考慮する頻度の違いにより、困難さを感じるものとして選択する率が異なっている。離職を考えたことがほとんどない対象者では、「仕事の量や時間」を困難さを感じるものとして選択する人数比率が低い一方、「対象者の家族に関すること」、「仕事の専門性」を選択する人数比率が高い。このことから、仕事の量の多さや仕事にかかる時間の長さを負担に感じるというより、例えば、保護者とのどのように関わるのか、また、より良い保育内容の計画立案、実践や保育技術向上をどのように行っていったら良いのか、というように、業務内容をより深く考慮している様子が窺える。

また、FIGURE 2 において職場で困難さを感じる内容として一番多く選択されていた「職場の人間関係」については、有意差が認められなかった。このことから、離職を考えた頻度の違いにかかわらず、職場の人間関係が、負担や不安を感じるものとして捉えられていることが分かる。

1-4. 「困難さへの対応法についての質問」について職場で困難さを感じる事への対応の仕方として選択した内容別の人数比率を、FIGURE 4 に示す。

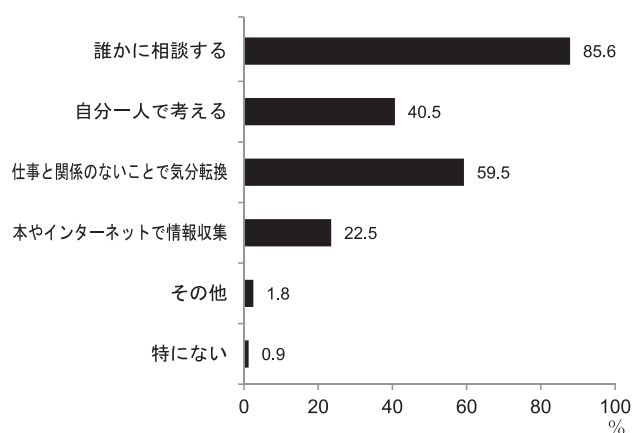


FIGURE 4 「困難さへの対応法についての質問」における各選択肢の選択者数比率

FIGURE 4 において、CochranのQ検定の結果、各項目の分布は同じであるという帰無仮説は棄却された ($\chi^2(8)=198.306, p<.01$)。最も多い対応は、「誰かに

相談する」であり、相談相手として挙げられたのは、友人、同期の同僚、家族、先輩職員などであり、それぞれを具体的に挙げた人数は、38名 (34.2%)、25名 (22.5%)、21名 (18.9%)、5名 (4.5%) であった。85%以上の対象者が、「誰かに相談する」を選択していることから、悩みや心配について話をしたり相談に乗ってもらったりする人の存在が、仕事で困難なことに遭遇した際の大きな支えになっていることが窺える。

2. 「採用施設に対する新任職員についてのアンケート」における結果

新任職員についての、採用した施設の職員による評価結果は、TABLE 1 の通りである。各評価項目において5段階評価を求め得られた回答を、評価値として「とても優れている」を5点、「少し優れている」を4点、「どちらでもない」を3点、「少し問題がある」を2点、「とても問題がある」を1点に換算し、各評価項目の評価値の平均値と標準偏差をTABLE 1 に示した。

TABLE 1 「採用施設に対する新任職員についてのアンケート」回答における評価平均値

評価項目	アンケート実施年度		
	平成24年度	平成25年度	平成26年度
礼儀、マナー	3.57 (.83)	3.73 (.94)	3.87 (.95)
上司、同僚との、社会人としてのコミュニケーション能力	3.47 (.89)	3.52 (.87)	3.68 (1.03)
仕事に対する意欲、積極性	3.78 (.87)	3.82 (.83)	3.95 (1.00)
仕事に対する責任感	3.53 (.98)	3.78 (.87)	3.74 (1.09)
指導、助言に対する受容性	3.68 (.93)	3.88 (.96)	3.89 (.98)
自己を省みて高めようとする向上心	3.57 (.81)	3.77 (.81)	3.73 (1.01)
保育者・福祉介護従事者として必要な基礎知識	3.32 (.72)	3.43 (.72)	3.45 (.82)
保育者・福祉介護従事者として必要な実践力	3.32 (.75)	3.40 (.71)	3.50 (.78)
対象者・児の理解、対象者・児とのコミュニケーション能力	3.57 (.70)	3.65 (.78)	3.52 (.82)
対象者・児への共感性 (思いやり、優しさ)	4.05 (.70)	4.05 (.77)	4.00 (.92)

カッコ内は標準偏差

アンケート実施年度を要因として一元配置分散分析を行ったところ、何れの評定項目においても有意差は見られなかった。このことから、全ての項目において、年度の違いによる評定平均値に差は認められず、平成24年度、25年度、26年度における評定は同様の傾向であるということが窺われる。

また、Friedman検定の結果、平成24年度 ($\chi^2(9, N=60) = 80.416, p < .01$)、25年度 ($\chi^2(9, N=60) = 81.478, p < .01$)、26年度 ($\chi^2(9, N=62) = 72.229, p < .01$) 何れの年度においても各項目の評定平均値分布は同じであるという帰無仮説は棄却された。評定平均値の高い上位3項目は、何れの年度においても「対象者・児への共感性(思いやり、優しさ)」、「仕事に対する意欲、積極性」、「指導、助言に対する受容性」となっており、それらの面については優れていると受けとめられていることが分かる。一方、評定平均値の低い下位3項目として、平成24年度、25年度においては「保育者・福祉介護従事者として必要な実践力」、「保育者・福祉介護従事者として必要な基礎知識」、「上司、同僚との、社会人としてのコミュニケーション能力」が挙げられ、26年度では「上司、同僚との、社会人としてのコミュニケーション能力」の代わりに「対象者・児の理解、対象者・児とのコミュニケーション能力」が挙げられている。このことから、新任職員に対して、採用施設の視点からは、専門的な実践力、基礎知識、コミュニケーション力が不足していると捉えられる傾向のあることが示されたといえよう。

3. 「自由記述アンケート」における結果

「目標像自由記述質問」、「取組み自由記述質問」における、短大2年次学生の記述内容と人数をTABLE 2、3に、新任職員の記述内容と人数をTABLE 4、5に示す。記述内容は多岐に亘るが、それらを内容別に4つのカテゴリー(A:仕事における態度、B:子どもや家族との関わり、C:仕事における専門的知見や技術、D:自己研鑽に向けての態度)に分類した。

3-1. 短大2年次学生における「目標像自由記述質問」について

TABLE 2 「目標像自由記述質問」における短大2年次学生の記述内容とその人数

内容	カテゴリー	人数(%)
笑顔である	A	21 (21.5)
子どもに好かれる、信頼される	B	15 (15.5)
明るく元気である	A	15 (15.5)
責任感がある	A	11 (11.3)
優しい	B	11 (11.3)
保護者に好かれる、信頼される	B	9 (9.3)
積極性がある	A	9 (9.3)
子どもの気持ちが分かる	C	8 (8.3)
向上心を持ち続ける	D	7 (7.2)
礼儀、マナーがしっかりしている	A	6 (6.2)
粘り強い	A	3 (3.1)
ピアノや歌が上手である	C	3 (3.1)
精神的に安定している	A	2 (2.1)
臨機応変に対応出来る	A	2 (2.1)
子どもの個性を理解できる	C	2 (2.1)
子どもが楽しめる保育が出来る	C	1 (1.0)
子どもが分かりやすい保育が出来る	C	1 (1.0)

TABLE 2より、「笑顔である」を目標像として自由記述した対象者が最も多く、それ以外にも「明るく元気である」、「責任感がある」等の「仕事における態度」に関する内容を自由記述した対象者数が上位に認められた。また、「子どもに好かれる、信頼される」、「優しい」等の「子どもや家族との関わり」に関する内容を自由記述した対象者も同様に上位に認められる。このことから、職員としての理想像としては、「仕事における態度」、「子どもや家族との関わり」という視点が優先事項として考えられていることが窺える。

3-2. 短大2年次学生における「取組み自由記述質問」について

TABLE 3 「取組み自由記述質問」における短大2年次学生の記述内容とその人数

内容	カテゴリー	人数(%)
笑顔でいるようにする	A	12 (12.4)
体調管理に留意する	A	9 (9.3)
自分の仕事、言動に責任を持つ	A	8 (8.3)
子どもとたくさん関わる	B	8 (8.3)
辛いことや失敗にくじけない	A	8 (8.3)
保護者とたくさん関わる	B	6 (6.2)
ピアノで弾ける曲、手遊びのレパートリーを増やす	C	4 (4.1)
多くのことに興味を持つ	D	3 (3.1)
相手の話をしっかり聞く	A	3 (3.1)
自分の意見をしっかり伝える	A	2 (2.1)
向上するための努力を持続させる	D	2 (2.1)
人の意見も参考にする	D	1 (1.0)
協調することを心がける	A	1 (1.0)
誰に対しても平等に接する	A	1 (1.0)

TABLE 3 より、「笑顔でいるようにする」を取り組むべきこととして自由記述した対象者が最も多く、それ以外にも「体調管理に留意する」、「自分の仕事、言動に責任を持つ」等の「仕事における態度」に関する内容を自由記述した対象者数が上位に認められた。また、「子どもとたくさん関わる」、「保護者とたくさん関わる」等の「子どもや家族との関わり」に関する内容を自由記述した対象者数も同様に上位に認められる。職員として取り組むべきこととして、「仕事における態度」、「子どもや家族との関わり」という視点が優先事項として考えられているという、TABLE 2 と同様の傾向が認められる。

3-3. 新任職員における「目標像自由記述質問」について

TABLE 4 「目標像自由記述質問」における新任職員の記述内容とその人数

内容	カテゴリー	人数(%)
笑顔である	A	21 (19.1)
子どもに好かれる、信頼される	B	18 (16.4)
保護者に好かれる、信頼される	B	15 (13.6)
子どもの気持ちを理解出来る	C	13 (11.8)
明るく元気である	A	13 (11.8)
責任感がある	A	13 (11.8)
専門知識をしっかりと持っている	C	13 (11.8)
子どもの個性を理解出来る	C	11 (10.0)
子どもを惹きつけることが出来る	C	11 (10.0)
保育技術のレパートリーが広い	C	10 (9.1)
向上心を持ち続ける	D	9 (8.2)
周囲に目を配ることが出来る	A	8 (7.3)
礼儀、マナーがしっかりしている	A	7 (6.4)
子どもが楽しめる保育が出来る	C	5 (4.5)
子どもを褒める時と叱る時のメリハリをつけられる	B	4 (3.6)
子どもをたくさん褒めることが出来る	B	4 (3.6)
子どもと余裕のある関わりが出来る	B	2 (1.8)
優しい	B	2 (1.8)
子どもの成長を見通した支援が出来る	C	2 (1.8)
誰に対しても平等に接する	A	2 (1.8)
クラスの子どもの上手くまとめられる	C	1 (0.9)
安全性を考慮して施設を運営出来る	C	1 (0.9)

TABLE 4 より、「笑顔である」を目標像として自由記述した対象者が最も多く、それ以外にも「明るく元気である」、「責任感がある」等の「仕事における態度」に関する内容を自由記述した対象者数が上位に認められる。また、「子どもに好かれる、信頼される」、「保護者に好かれる、信頼される」等の「子どもや家族との関わり」に関する内容、「子どもの気持ちを理解出来る」、「専門知識をしっかりと持っている」等

の「仕事における専門的知見や技術」に関する内容を自由記述した対象者数も上位に認められる。このことから、職員としての理想像として、「仕事における態度」という視点に加え、「子どもや家族との関わり」、「仕事における専門的知見や技術」という視点も重要事項として捉えられていることが窺える。

3-4. 新任職員における「取組み自由記述質問」について

TABLE 5 「取組み自由記述質問」における新任職員の記述内容とその人数

内容	カテゴリー	人数(%)
笑顔でいるようにする	A	21 (19.1)
職場の先輩の姿から学ぶ	D	18 (16.4)
自分の仕事、言動に責任を持つ	A	17 (15.5)
体調管理に留意する	A	15 (13.6)
子どもを惹きつける保育技術をたくさん身につける	C	15 (13.6)
子どもとたくさん関わる	B	11 (10.0)
一人一人の発達や個性、心情を理解する	C	11 (10.0)
謙虚に学び続ける	D	9 (8.2)
一人一人の子どもと丁寧に関わる	B	9 (8.2)
一人一人の発達や個性に応じた関わりをする	B	9 (8.2)
保護者とたくさん関わる	B	9 (8.2)
自分から積極的に動く	A	5 (4.5)
学びを持続させる	D	5 (4.5)
子どもと一緒に経験を重ね共感する	B	5 (4.5)
振り返りと改善をしっかりと行う	D	5 (4.5)
実践を通して専門的の力をつける	C	4 (3.6)
ピアノで弾ける曲、手遊びのレパートリーを増やす	C	4 (3.6)
礼儀、マナーに留意する	A	3 (2.7)
愛情を持って子どもに接する	B	3 (2.7)
正しい日本語を使用する	A	2 (1.8)
言葉の表現力、文章力をつける	A	2 (1.8)
自信を持つ	A	1 (0.9)
研修会に参加し保育を学ぶ	D	1 (0.9)
本を読み知識を増やす	D	1 (0.9)

TABLE 5 より、「笑顔でいるようにする」を取り組むべきこととして自由記述した対象者が最も多く、それ以外にも「自分の仕事、言動に責任を持つ」、「体調管理に留意する」等の「仕事における態度」に関する内容を自由記述した対象者数が上位に認められる。また、「職場の先輩の姿から学ぶ」という「自己研鑽に向けての態度」に関する内容、「子どもを惹きつける保育技術をたくさん身につける」という「仕事における専門的知見や技術」に関する内容、「子どもとたくさん関わる」という「子どもや家族との関わり」に関する内容の自由記述数も上位に認められる。このことから、職員として取り組むべきことを考慮する際に、「仕事における態度」、「自己研鑽に向けての態度」、「子どもや家族との関わり」、「仕事における専門的知見や技術」という各視点が重要事項として捉えられていることが窺える。

3-5. 自由記述内容における短大2年次学生と新任職員の違いについて

TABLE 2～5におけるカテゴリー別の自由記述数を、TABLE 6に示す。

TABLE 6より、「目標像自由記述質問」、「取組み自由記述質問」についての自由記述の合計数は、何れにおいても新任者の方が多い。また、カテゴリー別の自由記述については、「子どもや家族との関わり」、「仕事における専門的知見や技術」、「自己研鑽に向けての態度」において、新任職員の自由記述が短大2年次学生のそれと比較して同数或いは多数となっている。これらのことから、目標とする職員像、職員として取り組むべき内容の双方において、新任職員の方が短大2年次学生より多様な内容を想定できていると思われる。

IV. 討論

本研究における結果を踏まえて考えられることを以下に述べる。

FIGURE 1において、頻度は異なるものの、離職を考えたことがあった対象者は半数以上であった。また、勤務年数の平均が15.2年となる保育士が離職を考えたことが「頻繁にある」、「時々ある」とした比率と、同じように考える本研究における新任者の比率は同程度であった。本研究における結果は実際の離職者から得られたものではないものの、これらの結果から、離職に至ってはいないが離職を考えたことのある新任職員の比率の高さについては先行研究と同様な傾向が示された。このことは、新任保育者の離職が多く認められているという現況とともに、新任職員の離職について解決策を検討する必要があるという問題の所在を改め

TABLE6 短大2年次学生と新任職員における、カテゴリー別自由記述数

	目標像自由記述質問					取組み自由記述質問				
	A	B	C	D	合計	A	B	C	D	合計
短大2年次学生	8	3	5	1	17	8	2	1	3	14
新任職員	6	6	9	1	22	8	6	4	6	24

て感じさせるものとなったといえよう。仕事をする中で困難さを感じるものとしては、仕事の主軸となる子どもとの関わりよりも、職場の人間関係が多く挙げられたというFIGURE 2の結果も、石川ら⁷⁾の結果と同傾向であり、保育に関わる新任職員にとって、職場の人間関係が大きな懸案事項であることが示された。しかし、その一方で、TABLE 5においては、自分の目標像に近づくために取り組むべきこととして挙げられた自由記述内容として「職場の先輩の姿から学ぶ」という記述数が上位に認められた。このことから、身近にいる職場の先輩を、自分にとって学ぶべきことや目指すべきことを備えた存在として捉え、教を乞う対象であるという、自己の向上に寄与する影響があるものとして意識しているものと思われる。更に、FIGURE 4において、仕事をする上での困難さへの対応法として、誰かに相談する新任者が多く、その中には職場の同期の同僚や先輩が挙げられていたことから、新任者にとっての職場の人間関係は負の影響だけでなく、自己研鑽、悩みの共有や軽減に繋がりうるものでもあるという、正負両面において重要視すべきものであると考えられる。このことから、新任職員がその職務を継続させる上で、人間関係を考慮することの大きな重要性が示唆されたものといえよう。

また、FIGURE 3においては、離職を考慮する頻度の違いにより、仕事をする上で困難さを感じるものとして「仕事の量や時間」の選択者比率が異なっており、離職を考えたことのある新任者の選択者比率が高いことが示された。これは、厚生労働省職業安定局の調査⁴⁾において、保育士資格を有するハローワーク求職者が保育職への就業を希望しない理由を、「休暇が少ない・休暇がとりにくい」、「就業時間が希望と合わない」とする比率がそれぞれ37.0%、26.5%と高いという傾向と同様な傾向であり、就業を継続させるためには、職場の環境改善が強く求められるということが改めて認められたものと考えられる。保育施設には様々な施設があり、それぞれの施設によって勤務形態が異なることから、離職を考えたことがほとんどない新任者にとって、勤務先の勤務形態により勤務時間や量が比較的負担を感じないものとなっているのか、同様な勤務時間と量であるにもかかわらず、離職を考え

たことのある新任者よりも不満を感じないために負担を感じないのか、という点については、本研究で明らかにすることはできなかった。しかし、いずれにせよ、「勤務時間の量や時間」についての問題の解消、軽減が離職の抑止力に繋がるということが改めて確認されたものと考えられる。

一方、保育を専攻する短期大学2年次学生との比較においては、新任職員として就業している中で、職業における専門性への認識の高まりが感じられる。TABLE 6において、目標とする職員像、取り組むべき内容の両面において、新任職員が多様な視点を持ち得るようになったことが示唆されたが、具体的な内容の検討においても、その傾向が見られる。例えば、TABLE 2とTABLE 4の比較において、TABLE 2では理想像として「優しい」という抽象度の高い表現で示されているが、TABLE 4では「子どもを褒める時と叱る時のメリハリをつけられる」、「子どもをたくさん褒めることができる」、「子どもと余裕のある関わりができる」というようにより具体性のある記述内容となっている。また、TABLE 3とTABLE 5との比較においては、「人の意見も参考にする」という内容を記述した2年次学生の比率が1%であったのに対し、TABLE 5では、「職場の先輩の姿から学ぶ」という内容を記述した新任者の比率は16.4%であり、自己研鑽の必要性の意識が向上していることが窺われる。「子どもとたくさん関わる」という記述内容は、TABLE 3、5の何れにおいても見られるが、TABLE 5では、更に、「一人一人の子どもと丁寧に関わる」、「一人一人の発達や個性に応じた関わりをする」、「子どもと一緒に経験を重ね共感する」、「愛情を持って子どもに接する」というように、記述内容において関わりに言及する際の具体性が上昇している。現場で、対象者に向き合い具体例に数多く触れること、任された仕事を全うしようと努める中で、様々な能力、知識、技術の必要性とそれらの獲得手段を得ることの重要性を認識すること等が、仕事への取り組みを考慮する際の視野の広さや具体性の高さに関係しているように思われる。また、TABLE 1においては、専門職としての基礎知識や実践力、コミュニケーション能力といった、新任者に相対的に不足していると採用施設

により捉えられている点が示されたが、それらの内容は、TABLE5において新任者自身からも取り組むべきこととして挙げられている。このことは、新任職員に不足していることの内容がより明らかになったという面がある一方で、新任者が的確に自己課題を把握できているという捉え方も可能であるものと思われる。

以上のことから、保育職に関わる環境改善が求められることはいうまでもないが、職場で新任者が悩みや不安の相談をできるような機会設定、新任者なりの現状認識の意義や向上面のフィードバックを含む先輩職員からの有言、無言の指導等が、仕事のやりがいや就業継続への動機に繋がることも期待されるのではないかと思われる。

V. まとめ

離職を考えたことのある保育施設勤務の新任者が半数以上を占め、仕事上の困難さとして職場の人間関係を挙げた新任者比率が最も高かった。また、離職を考えたことがあるとした新任者は、ほとんどないとした新任者よりも、困難さとして仕事の量や時間を挙げた人数比率が特に高くなっており、離職回避の要因として環境改善は不可避であることが示唆された。その一方で、人間関係には、新任職員が悩みや不安を抱いた際の対処法として活用されていたり、先輩職員からの学びが今後の自己研鑽には有用であると認識されたりと、新任者の就業継続に繋がる影響があることも認められた。新任保育者の専門性に不足している点があることは事実ではあるが、新任者の成長面についてのフィードバック等も考慮した対応をすることが、新任者の就業継続を可能にするという点で奏功する可能性が考えられた。

引用文献

- 1) 厚生労働省：保育人材確保のための「魅力ある職場づくり」に向けて, <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000057898.pdf>, 2014.8.
- 2) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング：平成21年度保育士の需給等に関する調査報告書, 2010
- 3) 社会福祉法人山形県社会福祉協議会山形県福祉人材センター：平成26年度保育士再就職支援研修会テキスト, 2014
- 4) 厚生労働省職業安定局：「主な人手不足職種に関するハローワーク求職者の免許・資格の保有状況」, 労働市場分析レポート 第3号, http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/03.pdf, 2013.3.
- 5) 厚生労働省職業安定局：保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組, <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf>, 2013.10.
- 6) 加藤光喜・鈴木久美子：「新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅰ～幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から～」, 常葉学園短期大学紀要 No.42, 2011, 79-94
- 7) 石川洋子・井上清子：「保育士のストレスに関する研究(1)－職場のストレスとその解消－」, 文教大学教育学部紀要 No.44, 2010, 113-119

SUMMARY

Yuko OHTA:

The Investigation of New Nursery Facility Workers' Consciousness about Work

The purpose of this study was to examine new nursery facility workers' consciousness about work. The subjects of questionnaire were 111 new nursery facility workers, 97 junior college seniors majoring in childcare, and 182 facilities employing graduates of junior college and advanced course whose major was childcare. The main results were as follows:

- (1) More than half of 111 new nursery facility workers have wanted to leave their jobs. "Human relation in the workplace" was chosen most as an item that they felt difficulties. On the other hand, it was considered to be meaningful for reducing difficulties of work and self-improvement.
- (2) New nursery facility workers' free description about the ideal image of worker and the task to do was more various and more concrete than junior college seniors' one.
- (3) In the rating of new nursery facility workers' by facilities, the rating score of the items concerned with basic knowledge and practical skills as profession, and communicational skills was low. But contents concerned with them were described as the task to do.

(Uyo Gakuen College)