

with コロナ時代の保育者のやりがいと労働環境 - 姫路市における保育の人材確保 -

中重 直俊^{1)*} 林 幹士^{1)*} 勝木 洋子^{2)*} 濱田 敏子^{2)*} 佐藤 栄悟^{3)*}

1) 姫路日ノ本短期大学, 〒679-2151 兵庫県姫路市香寺町香呂 890 番地

* To whom correspondence should be addressed (nakashige@himeji-hc.ac.jp)

Fulfillment and Working Environment of Caregivers in the Time of Coronavirus
- Securing Childcare Human Resource in Himeji City -

Naotoshi Nakashige¹⁾ Masashi Hayashi¹⁾ Youko Katsuki^{2)*} Toshiko Hamada^{2)*} Eigo Satou^{3)*}

1. Himeji-Hinomoto College, 890 Koro, Kodera-Cho, Himeji 679-2151, Japan

I. はじめに

2015(平成 27)年に子ども・子育て支援新制度が施行され、保育制度改革が進むなか、待機児童の解消に向けた取り組みの推進や、保育の受け皿拡大など、多様な保育の量の充実が行われてきた。それに伴い、必要な保育者の数も増えているが、保育現場での職員不足は全国的に深刻である。民間の派遣業者を利用して保育者を揃えているという私立保育所・こども園等もあり、その人材不足についての状況は一段と困難になっていることがわかる。また、派遣業者を通した方が、保育者にとって就労の状況や給与の条件がいいということも聞く。人材不足は深刻な問題であり、この人材確保なくして、保育の質を維持継続することは考えられない。

厚生労働省(2020)の保育士の現状と主な取り組みによると、保育士登録者数は約154万人であり、社会福祉施設などで従事する者はその中の約59万人と1/3程度である。さらに、保育者としての勤務年数は

約50%が8年未満の勤続でしかない。前回の同じ調査では、5年未満の勤続者が全体の約半数に近い状況であったことから、給与の改善などで、少しづつ効果がでているのかと考えられる。しかし、8年未満というと、短期大学卒業から考えると30歳程度で離職していることがわかる。離職率の高い理由については、①保育者の労働環境・仕事量、②保育者のライフプラン、③行政の取り組みの三点が考えられる。

まず、保育者として働く保育現場の現状については、竹石(2013)をはじめ、様々な意見が見られる。竹石は、保育現場でどのように人材を育てていくのかについて、「保育現場のありようは多様である。新人の保育者はまずその園の文化に定着していく必要がある」と述べている。

つぎに、保育者自身の問題についての離職である。加藤・鈴木(2011)は、離職理由について「仕事への適正」「健康上の理由」「結婚」が多くあるが、それらを理由とした「人間関係」や「職場の雰囲気」な

^{1)*}姫路日ノ本短期大学 准教授

^{2)*}姫路日ノ本短期大学 教授

^{3)*}姫路日ノ本短期大学 講師

どの悩みに対し、組織側と本人との間に「わかりあえなさ」が生じていると述べている。そして、行政の取り組みについては、厚生労働省が、平成27年から「保育士確保集中取組キャンペーン」を行い、保育士の待遇改善を図ることを勧めつつ、その人員確保を急務としているが、成果はまだ報告されていない。

そこで、昨年度までの調査を元に、姫路市における保育人材確保に向けた調査と改善への取り組みの計画をした。今回の研究では、それぞれの年齢や立場による保育職の楽しさ、難しさについて、保育者にインタビューを行い、withコロナの時代の保育者たちの保育を続ける理由・去る理由を、質的研究から明らかにしていく。

II. 研究方法

(1) 調査対象者とインタビュー方法・項目

姫路市内の公立・私立保育園・こども園の保育者12名にインタビュー調査を実施した。研究協力者については、以下の表1で示す。インタビュー調査においては、ICレコーダーの録音機能を用いてインタビューを記録した。

インタビュー項目については、保育者の基本情報(保育者としての勤務年数、現在の場所での勤務年数、担当歳児など)、保育者としての悩み、年代ごとのケース別の質問、コロナ禍においての保育の難しさや、負担になっていることなどである。基本的な質問事項は同じであるが、内容により、それにまつわる話も聞き取っていく半構造化面接法によるインタビュー調査を行った。

(2) 分析方法

インタビュー調査で得た音声データを文字化した。これらの文字化したデータを、研

究データとして使用した。分析対象としたデータの数は、研究協力していただいた12名分の語りデータである。

分析するにあたり、恣意性を防ぐために2人の研究者で分析を進めていった。具体的には、文字化されたデータを各研究者が読み解いていき、調査質問項目の回答として重要であると思われる語りの箇所を附箋に書き出していった。つぎに、この附箋に書きだした内容に類似するものを小カテゴリとしてグループ化し、小カテゴリ名をつけてた。なお語りの数が一つのものもあつた。重要な語りであると判断し、小カテゴリとしている。さらに、類似している小カテゴリ同士を大カテゴリとしてグループ化し、大カテゴリ名をつけた。

表1 研究協力者一覧表

仮名	年齢	保育歴	担当	配偶者	子ども	公・私	雇用形態
A	22	2年	担任	なし	なし	私立	正規
B	23	2年	担任	なし	なし	公立	非正規
C	24	4年	担任	なし	なし	私立	正規
D	26	6年	担任	なし	なし	公立	非正規
E	27	5年	担任	なし	なし	公立	正規
F	28	6年	担任	なし	なし	私立	正規
G	38	18年	主任	あり	なし	私立	正規
H	38	12年	担任	あり	あり	公立	非正規
I	44	24年	主任	あり	なし	私立	正規
J	44	24年	主任	あり	あり	公立	正規
K	46	26年	主任	あり	なし	公立	正規
L	52	24年	担任	なし	あり	私立	正規

III. 結果

分析の結果、9の大カテゴリと97の小カテゴリを抽出した。9の大カテゴリは、
【保育者を続けるために必要な状況(24)】
【人材確保(16)】【仕事の負担感(10)】
【保育者をやめる状況(10)】【保育への思

い (9)】【コロナ禍における保育 (8)】【保護者対応 (8)】【人間関係 (7)】【若手育成 (5)】であった。

以下に分析カテゴリー結果一覧表(表2)を示す。ここでは、大カテゴリーごとに考察を付け加えていく。大カテゴリーに含まれる小カテゴリーから、代表的な記述も示す。

(1) 【保育者を続けるために必要な状況】

【保育者を続けるために必要な状況】については、置かれた労働環境により大きく変わってくる。【保育者を続けるために必要な状況】の鍵となる語りとして「職員数の充実」「配置基準」「ノンコンタクトタイム」の中にある語りをいくつか示す。

初めに「職員数の充実」についてである。

職員数の充実：保育士の数がもっと増えなければ、1人に対しての負担も少なくなるんかな。職員増やしてほしい。それが。基本的なことですけど。(H)

有給休暇を取りやすくする、リフレッシュ休暇を取得し、心機一転保育を楽しめるようにする。そのためには、交代要員として規定数ギリギリの保育者数ではない方が望ましい。また、現在の配置基準についての語りもある。

配置基準：配置基準が60年変わってないじゃないですか。そこの辺りが変われば、また多少、仕事量とかも変わってくるし、余裕が出るみたいなところは、あるん違うかな。(K)

表2 分析結果一覧表

大カテゴリー名 (小カテゴリー数)	小カテゴリー名 (語りの数)
【保育者を続けるために必要な状況】 (24)	保育以外の助け (13)、保育者の学ぶ意欲 (10)、プライベートの充実 (7)、この仕事は祖父母等周囲のサポートがいる (6)、できる限り続ける (6)、ノンコンタクトタイム (子どもが目の前にいない時間にする仕事) (6)、続ける動機 (5)、平日休めたり早く帰つたりできる (5)、代わりの先生がいると無理なく続けられる (3)、給与をあげる (3)、職員数の充実 (3)、配置基準の見直しの必要性 (3)、がむしゃらから抜け出す (2)、ここで保育したい (2)、子育中の方にとつての4時間6時間パート (2)、小さい園で働きたい (2)、とりあえず60まで (2)、ノークラスを自分が楽しむ (2)、パートの仕事量でちょうどいい (2)、1年たって、振り返るとよろこび (1)、子どもがよってくる (1)、3年は絶対続けよって (1)、シルバーさんの手助け (1)、パート保育者への周囲の保育者のサポート (1)
【人材確保】 (16)	見合った給料なのかな (17)、人材不足 (14)、正社員では続けられない (10)、有給・時短の取りにくさ (産休・育休も) (9)、保育を続けるかの迷い (8)、人材のバランス (5)、家庭を持つと無理かも (4)、パートとかで働きたい (いずれは) (4)、資格がなくてもいい、パートですら見つからない (2)、2・3年は産休・育休をとる (2)、時間外はない方がよい (2)、有給いつでも (2)、国はもっと保育者のことを考えてほしい (1)、市役所なら時間通りに (1)、70歳までは無理 (1)、休み少ない・帰りが遅いしんどい (1)
【仕事の負担感】 (10)	ゆとりのない保育の状況 (11)、乳児保育の専門性 (10)、体力や時間の負担 (5)、お風呂で寝てまうくらいの疲れ (3)、子育てとの両立が大変 (3)、3歳以上児と未満児のそれぞれの負担感 (3)、家庭より仕事優先になっちゃう (2)、正規とパート仕事量は一緒、責任が違う (2)、家では仕事のことは考えたくない (1)、一人担任でもいけるが書類がしんどい (1)
【保育者をやめる状況】 (10)	結婚・出産・子育てでやめちゃう (9)、自分の保育(援助)に不安 (7)、保育に対する考え方方が時代遅れになると引退 (5)、周囲に相談できていない (2)、1年目ずっと辞めたいって (1)、怒っている声ばかりの園は嫌 (1)、心が折れたら続けられない (1)、ピアノ苦手、基本主で動くときになやむ (1)、他の仕事への興味・関心 (1)、4年はやっと (1)
【保育への思い】 (9)	子どもの成長を感じる (16)、楽しい保育やってみた・やってみよう (16)、保育の道に進むわけ (10)、子どもが好きで保育者になった (8)、やりたいことを経験できたさせてあげたい (7)、子ども主体の保育をしたい (5)、家でも保育のことを考える (2)、夢のなかで保育している (1)、考えなど思いつつ考えていない (1)
【コロナ禍における保育】 (8)	コロナの影響 (21)、コロナ禍における不自由さ (18)、コロナでの習慣 (5)、コロナ禍における行事 (4)、コロナ禍における保護者との信頼関係をつくることの難しさ (4)、コロナ禍における余分な作業・消毒 (3)、コロナ禍しか経験していない (2)、コロナ禍において以前していたことをどう補うか (2)
【保護者対応】 (8)	保護者対応の難しさ (17)、子育て経験から親の気持ちをアドバイス (5)、今の保護者と昔の保護者の違い (2)、園長・主任がフォローしてくれるでの保護者との関係よい (2)、子どものいいとこを保護者に伝える (2)、保護者がいい方 (1)、保護者対応は先輩に相談 (1)、保護者に子育ての楽しさを伝えることの難しさ (1)
【人間関係】 (7)	人間関係がよい (14)、相談できる先輩保育者 (11)、園長がよい (6)、相談・話し相手 (4)、同期に支えられる (3)、以前の職場はぎすぎすした人間関係 (2)、理解のない上司はきつい (1)
【若手育成】 (5)	若手を育てる (20)、伝え方・話し合い (9)、やめたい後輩への助言 (3)、やめようとする保育者をここにおいでとさそ (2)、子どもが若い先生の言うことをきかない (1)

配置基準：配置基準が60年変わってないじゃないですか。その辺りが変われば、また多少、仕事量とかも変わってくるし、余裕が出るみたいなところは、あるん違うかな。（K）

この語りからは、配置基準が策定された頃と、現在の社会的背景が違うことから、これを改めることで保育者が長く続けていくきっかけになるかもしれない。

ノンコンタクトタイム：保育を4時半までやって、その後、定時の時間内で保育士が事務とか製作する時間って本当、30分ほどしかないんですね。そのうち掃除も含まれますし。掃除が意外と時間がかかるんです。そんなんしてたら定時。定時から事務とか製作の仕事始めるっていうことが皆さん普通やと思うんですけど、それが普通じゃなくなったらいいなと。（E）

ノンコンタクトタイムは、子どもが目の前にいない時間を作り、そこで保育の計画を立てたり、環境構成をおこなったりする時間のことである。例えば、複数担任制で出勤時間を前後にずらしておくと、昼の時間にノンコンタクトタイムを取ることができる。複数担任制でなくとも、代替職員があれば、このような時間を作ることが可能となり、持ち帰りの仕事の減少、残業の減少と共に、保育の充実が図れ保育の質も上がる。

他にも「保育者の学ぶ意欲」について、「保育以外の助け」が必要なことについてなどの語りもあった。前述のノンコンタクトタイム同様に、保育以外の場面での補助があれば、より効率をあげて保育を行える場面がわかった。主任の仕事がなんでも屋のようになっている現状も語りから見られ

た。仮にICTに長けた職員が一名各園にいればどうだろうか。そして、有益な使用方法についての学びの場があればどうだろう。保育室に自動掃除機があることは、おかしいのだろうか。保育者が保育を充実させるために必要な「保育以外の場面の助け」を探し出していくことも今後重要な改革の一つであると考える。

（2）【人材確保】

【人材確保】については、どこの保育現場でも大きな課題である。いかに保育の人材を確保するのかそれぞれの園にとって重要である。【人材確保】の鍵となる語りとして「人材不足」「人材のバランス」「見合った給料なのかな」の中にある語りをいくつか示す。まず、「人材不足」についてである。

人材不足：続けられる策はやっぱり自分の私生活を犠牲にし続けない。休みやすかったりだと、急な用や休みでも対応できるようなやっぱり人材ですかね。人材の豊富さが一つ、策かな。（J）

現状の「人材不足」についての語りであるが、私生活を犠牲にし続けないことで、保育者を続けていける。有給休暇の取得については、小学校教員と同じように平日に有給休暇を実行することは難しい職種である。交代で入れる保育者がいないことも影響している。また、現場の保育者の感覚として、まだ保育者は足りてはいない。配置基準に従って保育者は存在している。質の良い保育を運営していくためには、保育者の質とともに、そこにも数が必要である。しかし、募集を行なっても応募がないという現状である。次に、「人材のバランス」の点である。

人材のバランス：保育士の年齢層が、いろんな年代が同じような人数いるように

構成ができたら、いいのにな。（中略）人材のバランスの悪さとか、負担がかかってくるところとか、それこそ人材育成にかかる大切なこと。それから、年休代替えとか、4時間パートとかの人の確保と待遇を考えてほしい。（K）

人材とともに希望しているのが、保育者の年齢層、バランスのよさである。語りの中にもある公立だけでなく、私立でも、正規では若い世代の獲得が多くあり、そのほかは中堅以上の非正規での獲得が多いのではないだろうか。若手を取り育てて、中堅以上にも正規職員が揃っているような職場では、人間関係や保護者対応などのトラブルを乗り越えられる可能性がある。

給与についてこれ以上の改善ができない場合、人の充実を行うことで、一人ひとりの負担を減らすことも考えていく必要がある。

（3）【仕事の負担感】

【仕事の負担感】については、園によるもの、園長などの考え方によるもの、保育者本人の組織の中のポジションや、本人の能力、置かれた家庭状況などに影響され得る。【仕事の負担感】の鍵となる語りとして「ゆとりのない保育の状況」「乳児保育の専門性」の中にある語りをいくつか示す。

ゆとりのない保育の状況：家でする仕事も正規の先生とは違うので、そこまで、家帰ってせなあかんとかがない。（H）
幼児担当になると仕事量が多くて、なかなか勤務時間内に終わらず、仕事に生活も追われてしまい、仕事ばかりになってしまって、しんどい。（K）

個々のポジションや採用形態によるものもあるが、共通して述べているのが、「バタバタとしている、忙しい、余裕がない」とい

う状況である。仕事量は、正規に比べ、非正規では持ち帰りの仕事がなく、定時に帰宅できることや、主任の立場では業務の種類が増えること、担任だと経験年数が増えるると、クラス運営の責任や、後輩保育者の指導を含めて余裕がなくなっていくようだ。

乳児保育の専門性：10年目に初めて0歳児に行って、ずっと憧れていて。憧れあり過ぎて、実際どう自分が動いていいか分からなくって、すごい顔がしんどそうって言われた時期だった。憧れだけではできない難しさを感じる。（G）

「乳児保育の専門性」の語りの中からは、かわいいと憧れていた0歳児の担当をしたところ、当時10年目だったベテランのはずが、実際にどう関わっていいのかわからぬ状況ができたことを述べている。かわいいから、お世話するだけだろうとか、子どもの遊び相手をするだけだろうと一般的な社会の中の保育者のイメージがあるかもしれない。しかし、実際には乳児の保育を行うことは、経験によって学んでいくことが多くある。専門職である保育者の意味にあらためて気づかされた語りだった。

（4）【保育者をやめる状況】

【保育者をやめる状況】については、現在勤務している保育者がどのような状況でやめてしまうのか、保育を諦めてしまうのかの語りである。【保育者をやめる状況】の鍵となる語りとして「結婚・出産・子育てでやめちゃう」「自分の保育（援助）に不安」「保育に対する考え方方が時代遅れになると引退」の中にある語りをいくつか示す。

結婚・出産・子育てでやめちゃう：結婚とか出産、そのようなときに辞めたいなと思ってます。（C）

私が知ってる限りは出産で辞められてますね。それで、復帰はされてないですね。出産で退職。 (J)

若手の語りでは、結婚・出産というタイミングで一度退職することを考えている。また、継続して保育者をしているベテラン保育者の周りで、復帰されているケースもあまりない様子が見られる。経験を重ねていく30代を引き続き勤務できるような体制が必要である。次に、「自分の保育（援助）に不安」についてである。

自分の保育（援助）に不安：いい保育をされる方やったんですけど、自分では保育者に向いてないとおっしゃって。悩んでやめてしまった。 (E)

この語りの中からは、自分の保育が良いのか悪いのか悩んだ時に、退職に向かうことがわかった。保育者自身が、自信をもちにくい状況・労働環境なのかもしれない。子どもたちに自己肯定感を育むよう計画をしている保育者自身が自己肯定感に違和を感じた時に、退職に向かう可能性を示唆している。まめに、振り返りや上司との話し合いの場を設けるなど、自分の保育に関してチェックする必要がある。

そして、「保育に対する考え方方が時代遅れになると引退」についてである。

保育に対する考え方方が時代遅れになると引退：保育も変わっていきよるし。もちろんそこは勉強して行かなあかんとこでもあるけど。（中略）新しい考えに付いていけなくなる、新しいことを取り入れられない自分になったら、そこが辞め時。 (G)

これらの語りからは、保育者として勉強し続けることで離職する保育者の数を少な

くできる可能性を示している。また、同時にこの語りには、保育者として、常に保育のことを勉強することの重要性が示されている。それは、いまの保育についてこれなくなると、保育士として働けないと考える保育者がいることを示しているからである。各園に自分の保育に自信を持てない保育者がいた場合は、研修等に参加することで、いまの保育から取り残されないようにするような支援が必要である。

（5）【保育への思い】

【保育への思い】については、個人の考え方で幅広く出てくるのかと推測したが、保育者の専門性としての「子ども」への思いが多く語られた。【保育への思い】の鍵となる語りとして「楽しい保育やってみた・やってみよう」「子ども主体の保育をしたい」の中にある語りをいくつか示す。

楽しい保育をやってみたい・やってみよう：若い子同士、同じような年代の保育士と、こんなことやってみたいなどいろいろ。楽しいこと考えてやってみようって言って、することが楽しかったのかな。 (K)

保育者が考えた面白いこと・楽しいことを子どもたちと一緒にするにはどうしたらいいかを計画を立てたり、時には計画外で試したりする保育者の言動が見られる。先輩保育者の保育が上手くいって楽しそうに見える。しかし、自分はそうではないところでも、どうすれば楽しい保育になるのか思考しているような語りである。保育者自らも楽しめる保育をすることも、一つの保育の質の向上に向かって必要なことである。

子ども主体の保育：子どもがやりたいって言ったことを、その遊びを広げて、子

どもの発想を引き出してっていう保育をしていきたいなとは思います。こここの園みたいな、本当に子ども主体の保育をしたいなと思います。 (A)

そして、保育所保育指針にも挙げられている、子ども主体の保育を目指すにはどのように考えていいのか、保育者が模索している様子が見られる。子どもがやりたいことを広げるためにはどうすればいいのか、子どもたちが発展させていったあそびに保育者はどのような援助ができるのかなど、よりよい保育を目指すために、保育者は常に次にどうしたらしいのだろうか考えていることがわかる。

(6) 【コロナ禍における保育】

【コロナ禍における保育】については、どこの保育現場でも大きな変化をもたらせた大きな課題となっている。感染症拡大防止のための日々の細かな変更から、園の行事のもち方まで関わるところである。【コロナ禍における保育】の鍵となる語りとして「コロナ禍における不自由さ」「コロナ禍における保護者との信頼関係をつくることの難しさ」の中にある語りをいくつか示す。

コロナ禍における不自由さ：本当やつたらお母さんが中に入ってきて、朝の準備とかやってやつたんですけど、それも全部こっち。 (H)

行事の持ち方が、今までと同じにはいかない。でもコロナやからって何もしないわけにもいかず、難しい。そこが保護者となかなかうまく理解し合えない。 (E)

この「コロナ禍における不自由さ」の語りは、3歳未満児の保護者は自分の子どもの朝・夕の身支度を子どもと一緒にやっていたことができなくなったこと、行事の持ち

方について感染症防止の視点を加えること、なかなか思い通りの計画ができなくなってしまったことの不自由さを示している。

コロナ禍における保護者との信頼関係をつくることの難しさ：保護者にお部屋まで上がってきても来れないのも、保護者の方にもストレスですけど。朝、ちょっとお母さんがのぞくだけでお部屋の雰囲気が分かって安心する。特に話をしなくても。 (J)

この語りの中からは、特に3歳未満児の成長は日々著しく、何気ない会話にも家庭での子育てのヒントを提供する機会であるのだが、コロナ対応によって、信頼関係の構築に時間がかかっている。また、コロナ禍の生活様式の変化や、感染症対策によって、保育室で、ちょっとした様子を伝えることが困難となっていることがわかる。

(7) 【保護者対応】

【保護者対応】については、若手保育者がやりづらさを感じ、離職へつながる一つの要素である。【保護者対応】の鍵となる語りとして「子育ての経験から親の気持ちをアドバイス」「保護者対応は先輩に相談」「保護者対応の難しさ」の中にある語りを示す。

子育ての経験から親の気持ちをアドバイス：子どものことだけでなく、(子育て経験で)お父さんへのアドバイスもお母さんへのアドバイスもできる。 (L)

子育てを経験したことから、具体的に子どもの成長する過程を目の当たりにすることで、保護者へのアドバイスがしやすくなる。子どものことだけでなく、親としての助言が同じ立場からできるようになるのである。保育者は専門職で、保護者への助言もできることが理想ではあるが、このように

保育者個人の経験をプラスすることが可能である。

保護者対応は先輩に相談：内容によっては上の先生が対応してくださるんで、そうするようにして、特に今まで困ってきたことはないです。 (A)

この語りからは、若手の間に保護者とのやりとりの中で緊張感のあるやりとりも存在する。その上で、先輩の保育者にすぐに相談できる体制というのは本当に重要なことである。なぜなら、保育者にもいろいろいるように、保護者にも様々な方がおり、「保護者対応の難しさ」がある。

保護者対応の難しさ：苦手やけど、いろんなタイプの人がおってやから。 (I)

(保護者の方へ) 嫌なこというの、嫌です。ニコニコしてるお母さんもいれば、細かいお母さんもいる。 (F)

いろんなタイプの保護者がおり、容易にコミュニケーションが取れる方もいれば、気難しい方も存在する。しかし、いかなる保護者にとってみても、信頼関係を築いていかなければ上手く対応をすることはできない。ちょっと話がこじれてしまうと、信頼関係もすぐに異常をきたしてしまう。そうならないために、スキルや経験を持った先輩保育者が上手く関わったり、関わり方を伝えたりしていくことが重要である。

(8) 【人間関係】

保育者においての【人間関係】というのは、目の前にいる子どもとの人間関係、その保護者との人間関係もあるが、ここでは「職場の人間関係」を指す。退職の一つの要素として人間関係の悪さが挙げられることが多い。「職場の人間関係」についての鍵となる語りとして「相談できる先輩保育者」「同期

に支えられる」「人間関係がよい」の中にある語りをいくつか示していく。

相談できる先輩保育者：各学年に経験の長い、おばちゃんの先生がいるので。『おばちゃんず』っていう名前なんです。なので、何かのときは若い先生はおばちゃんずにまず相談。そこで難しかったら園長先生や主任。 (G)

ここからは、園のことを十二分に理解している信頼できる方が存在しており、その方たちに相談することを当たり前としていることから、若手の保育者が悩み込まない体制ができていることがわかる。それでも難しい事例の時に、園長や主任の出番となることで、若手の保育者と先輩の保育者との関係が上手くいくのである。

次に、「同期に支えられること」である。

同期に支えられること：やっぱ同期に支えられたっていう部分が一番大きい。 (C)
同期はみんな辞職せず、保育の世界からは離れずにいる。 (G)

同じ場所で働く同期の存在についての語りである。この語りの中からは、状況がわかる同期とやりとりをする中で、保育を続けてきていることがわかる。歳の離れた方ばかりの状況よりも、同期という存在もまた重要な位置づけであることがわかる。

人間関係がよい：職場の人間関係は恵まれてると思います。恵まれてるから続ける気持ちになった。 (A)

そして、人間関係がよいことで、各保育者がちょっとした時間の中で自分を発揮したり、誰かの役に立とうと行動したりすることが見られる。また、離職に傾いていた気持ちも、人間関係のよさを感じ、続けていこうという気持ちになることもわかった。

(9) 【若手育成】

【若手育成】については、どこの保育現場でも大きな課題となる。いかに若手を育てるのかがそれぞれの園にとって重要である。【若手育成】の鍵となる語りとして「若手を育てる」「伝え方・話し合い」の中にある語りをいくつか示す。

まずは、「若手を育てる」についてである。

若手を育てる：保育者の成長とか、保育を楽しいって感じてくれてるかな。 (K)

この語りからは、人材育成をすることに、自身の保育者としてのやりがいをかんじていることを示している。先輩保育者が後輩の保育者の成長や保育を楽しいと感じてくれているのかどうかを気にしている。

伝え方・話し合い：主自分の経験が全ていいわけでもなく、悪いわけでもなく。ここ、頑張ったらいいのになって思うところを伝える難しさ。 (J)

この語りの保育者は、自分の保育が全ていいわけでもなく悪いわけでもなくという視点があり、自分の保育を押し付けるだけではだめであるということを理解している。若手の先生の保育を尊重しつつもあともう一歩頑張ってほしいところをいかにして伝えるかの難しさを示している。先輩保育者が若手育成をするにあたり、どのような態度で、どのように伝えていくのかが、若手育成において重要であることを示している。

IV. 総合考察

分析の結果をふまえて、「保育の人材確保のための相関図」(図1)を作成した。この相関図を通して、いくつかの流れが見えてきた。

まず、【保育者を続けるために必要な状況】を一つでも作ることである。このために

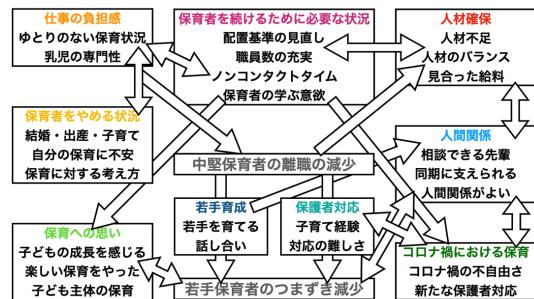


図1 保育の人材確保のための相関図

「配置基準」の見直し、保育者だけでないそれ以外の職員の確保を含めた「職員数の充実」など【人材確保】なくして始まらない。

そして「ノンコンタクトタイム」の導入により、【仕事の負担感】をなくし「ゆとりのない保育状況」から脱却する必要がある。ゆとりができることで、保育者は「学ぶ意欲」を発揮し、「やってみたい保育」「子ども主体の保育」の実現ができる。そして、このために学び、保育者が、保育実践力を高めていくことで「保育の中で感じる不安」を取り除ける可能性がある。「保育の中の不安」を少し改善するだけでも、【保育者をやめる状況】が少なくなるだろう。【保育者をやめる状況】には「結婚・出産・子育て」のタイミングでの離職がある。しかし、「結婚・出産・子育て」のタイミングとなった保育者が「ゆとりのない保育状況」を脱却していれば、離職することも少なくなる。これによって、保育経験豊富な中堅保育者が離職することなく、家庭と仕事を両立して勤務できる。保育現場に中堅保育者がいることで、【若手育成】が可能となり、またその子育て経験を【保護者対応】に活かすことができる。

【コロナ禍における保育】の中で、新たな「保護者対応の難しさ」が出てきている。ここにも対応できる人材がこの中堅保育者であると考える。この中堅保育者がいるこ

とで、「人材のバランス」が取れることにもなる。バランスが取れることで、職場の【人間関係】が円滑になる可能性がある。若手保育者がつまづくポイントとしての「保護者対応」を中堅保育者に委ねることができるからである。「保育の不安」を少しでも取り除くことで、若手保育者の退職を減らすことができる。また、年代に空きがないことで、【若手育成】も「伝え方、話し合い」がうまく行き、チームとして組織としての【人間関係】のよさが出てくるのではないだろうか。

謝辞

本研究では、様々な方にお世話になりました。まず、インタビューに回答してくださった姫路市内幼稚園教育に関わる施設で勤務する保育者の皆様、ありがとうございました。今回、インタビューで発言してくださった方々は、本当に保育が好き、子どもが好きで、根っからの保育者だったのだろうと感じました。先生方のお話を聞いていると、「そのあとどうなったの」「子どもたち、すごいよね」と前向きな話が出てきます。このような何気ない保育の会話が、保育者を成長させていくものだと感じました。また、施設長の皆様にも感謝を申し上げます。ノンコンタクトタイムを作るということがどれほどの苦労がいるのか、またそこを補う保育者の確保や人件費が必要であることを考えるとどれほど困難なことか理解はしています。しかし、目の前に子どもがいる勤務時間中に事務仕事ができないというのは、保育の質を上げることに逆行しています。

若手保育者が育たない、中堅保育者がいない、ベテラン保育者が疲弊している、そ

の上に保育職志望者が少ない、資格を持っているても保育者にならない、保育者が足りないから負担・不満が膨れ上がる。これらを避けるために「姫路市の保育」を世に示せるような、保育者にとって勤務し続けたいと思えるような手立てを行いましょう。

本研究が、保育者が活躍しやすい保育の場を作り、子どもたちもより豊かな環境の中でいきいきと活躍できる姫路市ならではの保育環境作成の一助になれば幸いです。

引用文献

- 垣内国光・東社協保育士会 (2007) 保育者の現在 専門性と労働環境 ミネルヴァ書房
- 垣内国光・義基祐正・川村雅則 (2015) 日本の保育労働者 せめぎあう処遇改善と専門性ひとなる書房
- 加藤光良・鈴木久美子 (2011) 新卒保育者の早期離職問題に関する研究 常葉短期大学 常葉短期大学紀要 42 号 pp. 79-94
- 厚生労働省 (2013) 【保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組】2020 年 2 月 28 日 検索 <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf>
- 厚生労働省 (2015) 【保育士確保集中取組キャンペーン】2020 年 2 月 28 日検索 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148745_00002.html
- 澤津まり子・鎌田雅史・山根薰子(2015)潜在保育士の実態に関する調査研究 就実大学 就実論叢 45 号 pp. 191-200
- 竹石聖子(2013)若手保育者の職場への定着の要因 常葉短期大学 常葉短大紀要 44 号 pp. 105-113