

(別刷)

保育士の職務継続意志に関連する要因

— ストレッサーと職場認識に着目して —

中山 晴美 相良 順子

児童学研究

— 聖徳大学児童学研究所紀要 —

第26号 別刷

2024年2月

保育士の職務継続意志に関連する要因

— ストレッサーと職場認識に着目して —

中山 晴美* 相良 順子

Factors Related to the Intention to Continue Working of Nursery Teacher

— Factors on Stressors and Perceptions about the Workplace —

NAKAYAMA, Harumi and SAGARA, Junko

要旨

本研究の目的は、保育士の職場におけるストレスや、職場をどのように認識しているかという職場認識が、仕事を継続していきたいという意志に関連しているかどうか、関連しているのならばどのように関連しているのかを明らかにすることである。仕事を継続していきたいと思う気持ちの中には、「今の場所で仕事を続けたい」という意志と「保育の仕事を続けたい」という意志との2種類があると考え、2つの職務継続意志に対する関連を分析した。

保育士288名を対象に質問紙調査を行った結果、ストレスが職場認識に影響を与え、職場認識が職務継続意志に影響を与えていることが分かった。特に「職場の人間関係」というストレスが「職場の共通意識」という職場認識に影響を与え、この認識が「今の場所で仕事を続けたい」という職務継続意志に強い影響を与えていた。また、「保育の仕事を続けたい」という職務継続意志に強い影響を与えている職場認識は「専門職としての誇り」であった。

キーワード

保育士, ストレッサー, 職場認識, 職務継続意志

Abstract

This study examined the association between workplace stressors, perceptions about the workplace, and the intention to continue working in the field of early childhood education. The study specifically aimed to clarify how workplace perceptions are associated with the desire to continue working. We also examined whether this association varies depending on positive sentiments towards the workplace, including the intention to continue working in the current work environment and the childhood education profession. We conducted a questionnaire survey with nursery teachers (N = 288) and analyzed the relationship between workplace stressors, workplace perceptions, and the intention to continue working. The results indicated that workplace stressors impact workplace perceptions, and workplace perceptions, in turn, influence the intention to continue working. Notably, the “interpersonal relationships at the workplace” stress significantly influenced the perception of “shared workplace identity,” which strongly affected the intention to continue working in the current workplace. Furthermore, the perception of “professional pride” significantly influenced the intention to continue working in early childhood education.

Key words

Nursery teacher, Stressors, Workplace perceptions, Intention to continue working

【問題と目的】

近年問題となっている保育士不足の原因の一つは、社会状況の変化により共働きの家庭が増え、保育所のニーズが増えたことである。総務省の調査(2020)では、共働きの家庭は年々増加し、平成9年に専業主婦世帯を上回ったあと、平成24年頃から共稼ぎ世帯と専業主婦世帯の差が急速に拡大していることが報告されている。それに加え、同調

査で報告されている一人親家庭の増加や、核家族化が進んでいることも、子どもの面倒を見てくれる人が家の中に入らないこととなり、保育所の就園を希望する家庭の増加に拍車を掛けている。保育所に空きがなくて、入る順番を待っている待機児童が増加し、社会問題となった。そしてそれを解消するために新設保育所が急増し、園運営のために必要とされる保育士が不足した。

* 聖徳大学大学院 児童学研究科 児童学専攻 博士前期課程修了

もう一つの保育士不足の原因は、保育士の離職率が高いことである。厚労省の報告書(2020)では、保育所の離職率は9.3%、そのうち私営保育所では10.7%であること、保育士の約半数が経験年数8年未満であることが発表されている。資格を取り、職についても数年で辞めてしまう保育士が多い。なぜ辞めてしまうのか、辞めないで仕事を続けていく手立てがあるのではないか。そこで本研究では、保育士の離職に繋がるストレスを探り、どういう職場だと、仕事を継続しようとする意志を持ち続けられるのかを検討することにした。なお、本研究では、職務継続意志の中には「現在の場所で仕事を続けたい」と「保育の仕事が続けたい」という二つの異なった意志があると考えられるとし、二つを分けて研究を進めた。また、保育士とは、保育所・こども園に保育士資格を使って勤務する者とする。

まず、保育士の職業継続意向状況と退職意向理由について、例えば東京都のデータを見てみる。Table1は、令和4年東京都保育士実態調査結果(報告書)で報告されている現在就業中の保育士の職業継続意向の割合である。

Table1 就業継続意向(n=11,277)

	人数(人)	割合(%)
今後も保育士として働き続けたい。	8,875	78.7
今後は保育士を辞め、保育士以外の職場で働きたい。	2,188	19.4
今後は保育士を辞め、働かないつもりだ。	214	1.9

この表から、現在就業中の保育士のうち4分の1近くの保育士が保育士という職業を辞めたいと考えていることが分かる。

石川・井上(2010)による130人の保育士を対象とした質問紙調査では、調査した現役保育士のうち7割以上が、離職を考えたことがあることが報告されている。石川・井上の研究から年月が経ったが、この研究が今でも実証されるであろうことは、現在の離職率の高さからうかがえる。以上のことより、保育士には、その仕事をずっと続けたいと思えない理由があると考えられる。

石川・井上(2010)は保育士の離職理由として「保育士の離職の理由は職場の人間関係が特に多く、その後仕事の量や時間、仕事の量や技術である」という結果を示した。

また、西坂(2014)の行った502人の幼稚園教諭を対象とした質問紙調査では、保育者の離職理由を「1位は職場の人間関係、2位は残業が多いこと、3位は給与面」という結果が示された。

実際、令和4年度東京都保育士実態調査における報告では、現職保育士として働いている者のうち、「今後は保育士

を辞め、保育士以外の職種で働きたい」及び「今後は保育士を辞め、働かないつもりだ」と退職意向を示している保育士2,399人の退職意向理由の上位5位の理由は以下の通りである(Table2)。

Table2 退職意向理由(複数回答)

理由	割合(%)
給料が安い	61.6
仕事量が多い	54.0
労働時間が長い	35.4
職場の人間関係	30.1
他業種への興味	28.9

また、同報告では、過去に別の職場で保育士として働いた経験があると答えた2,241人に、以前の職場を辞めた理由を調査している。その理由の上位5位は以下の通りである(Table3)。

Table3 以前の保育所を辞めた上位理由【現在保育士】令和4年実態調査(複数回答)

理由	割合(%)
職場の人間関係	31.5
仕事量が多い	23.1
給料が安い	22.1
健康上の理由(体力を含む)	20.6
労働時間が長い	18.6

Table2では、仕事量が多い、給料が安い、労働時間が長いといった労働条件に関するものを選んだ保育士が多いが、Table3では、労働条件に関するものより、職場の人間関係が多く選ばれている。

Table2とTable3より、現職の保育士たちの中には、仕事量が多い、給料が安い、労働時間が長いといった労働条件に不満をもち離職を考えている人が少なからずいることが分かった。しかし、実際に職場を辞めるきっかけとなるのは、人間関係の悪化が多いことが分かった。これは、先行研究を支持するものである。

Table2に挙げた職場の人間関係や仕事量が多い、給料が安い、労働時間が長い等の労働条件は保育士のストレスと捉えることができる。このストレスは離職を考えている保育士だけでなく、一般に現役保育士の感じるストレスとなっていることが推測される。そこで現役保育士のストレスと職務継続意志の繋がりについて先行研究を参考に考えていく。

保育士のストレスについて

新村(1969)によると、ストレスとは「寒冷・外傷・疾病・精神的緊張などが原因(ストレス作因・ストレス)に

なって、体内でおこる一連の非特異的な防御作用」である。ここでは、保育士のストレスを「保育士が職務に関係することによって受けた刺激により、心身が緊張状態になること」と定義する。

赤田(2010)は、西坂の(2002)幼稚園教諭用ストレス評定尺度を参考に、保育士ストレス評定尺度を作成した。赤田は、6因子の「子ども対応・理解のストレス」「職場人間関係のストレス」「保護者対応ストレス」「時間の欠如によるストレス」「給料待遇のストレス」「保育所方針とのズレによるストレス」が、ストレス因子だと言っている。

ストレスと職務継続意志との関係

先行研究では、保育士のストレスと職務継続意志との関連について検討した研究はあったが、その2つの要因の間に別の要因が影響しているかどうかの報告は見当たらなかった。そこで、本研究では、保育士のストレスと職務継続意志の間に何か別の要因が影響しているのはいくつか探ってみることとした。

池田・大川(2012)は、東京都内及び近郊の幼稚園教諭114名、保育士119名を対象とした調査を行い、ストレスが保育士の職務や職場環境の認識の違いによって職務に対する精神状態をネガティブな状態(バーンアウト傾向)とポジティブな状態(保育士効力感の高まり)に変化することを示す構造仮説モデルを仮定した(Figure1)。

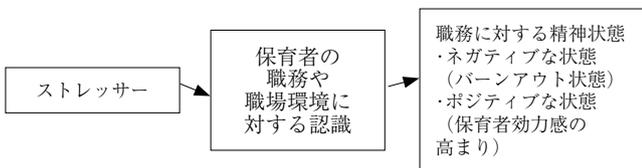


Figure1 保育士のストレスに関連する諸要因の構造仮説モデル (池田・大川, 2012)

まず池田・大川は、保育士の職務や職場環境に対する認識の尺度を作成し、「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」「保育士としての力の足りなさ」「専門職としての誇り」「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」の5因子を示し、職場認識因子とした。池田・大川は職場認識を「保育者の職務に対する精神状態に影響を及ぼすと予測される保育者の職務や職場環境に対する認識」と定義している。

次に、保育士のストレスと、職務や職場環境に対する認識と、職務に対する精神状態をモデル図(Figure1)に示し、保育者の職務や職場環境に対する認識が媒介して、保育士の精神状態がバーンアウト傾向や保育士効力感に影響を及ぼすことを明らかにした。これによって保育士のストレス

と職務に対する精神状態には繋がりがあり、保育士が自分の職務や職場環境をどう認識しているかによって、職務に対する精神状態は変化していることが分かる。

以上のことにより、ストレスの感じ方は保育士の職場環境に対する認識によって変化することが示された。池田・大川の研究で実証された「職務や職場環境に対する認識が職務に対する精神状態を大きく左右する」ということは、職務継続意志にも影響するのではないかと推測し、「保育士のストレスと職務や職場環境に対する認識と職務継続意志との関連モデル」(Figure2)を仮説として立てた。この際、仕事を継続していきたいという気持ちの中には、現在の場所で仕事を続けたいという意志と、保育の仕事自体を続けたいという意志と2種類があると考え、職務継続意志を「現在の場所で仕事を続けたい」「保育の仕事が続けたい」という二つの職務継続意志に分けて研究を進めた。

本研究では、この仮説モデル(Figure2)を検証していくことを目的とする。

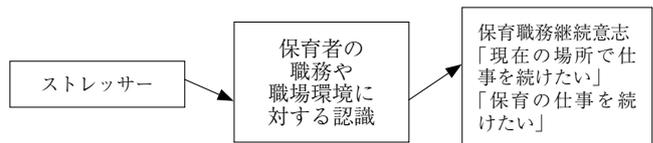


Figure2 保育士のストレスと職務や職場環境に対する認識と職務継続意志との関連モデル

【方法】

保育士のストレスと職務継続意志との間に、職場環境に関する認識がどのように影響しているかを知るために、質問紙調査を実施した。

調査対象

2021年6月中旬より2021年7月中旬にかけて、首都圏にある公立・私立の保育所・こども園に協力を依頼し、協力を得られた3つの自治体にある公立園に勤務する210人の保育士と、私立23園に勤務する265人の保育士475人を対象とした。

手続き

質問紙調査を行うにあたり、質問紙は園を通じて配布をお願いした。回答は無記名で、同封してある返信用封筒にて個別に直接研究者に返送してもらい、回収した。質問紙返送をもって、研究への参加を承諾してくれたものとみなすことを説明文に明示しておいた。配布数は475部で回収数は296部であり、そのうち回答に不備のあるものを除くと288部となった。

調査内容と質問項目

(1) 職場で感じているストレス(以後, ストレッサー尺度)
赤田(2010)の「保育士ストレス評定尺度」を使用した。29項目の質問に対して「1. 全く感じない」～「6. 非常に感じる」の6件法で回答を求めた。尺度の中にはストレスとあるが, 項目と下位尺度を検討した結果, ストレッサーとみることができると考えた。

(2) 職務や職場環境に対する認識(以後, 職場認識尺度)
池田・大川(2012)の「保育士の職務や職場環境に対する認識尺度」を使用した。25項目の質問に対して「1. 全くそう思わない」～「4. とてもそう思う」の4件法で回答を求めた。

(3) 職務継続意志について
著者が本研究の「保育士のストレッサーと職場環境に関する認識と職務継続意志とがどのように影響しているかを知る」という目的のために新たに作成した。「現在の場所で仕事を続けたいか」「保育の仕事が続けたいか」という2項目について「1. 全く思わない」～「4. 非常に思う」の4件法で回答を求めた。

(4) フェイスシートとして, 性別・年代・所属園の種類・就労年数を尋ねた。

倫理規定について

本研究は, 聖徳大学ヒューマンスタディに関する倫理委員会の審査を受けて承認された(受付番号: R03U007)。

【結果】

本研究で仮説として掲示した「Figure2 保育士のストレッサーと職務や職場環境に対する認識と職務継続意志との関連モデル」について検証するために, ストレッサーと職場認識, 職務継続意志の関係を分析した。分析は, 全てSPSS28を用いて行った。

本研究で使用したストレッサー尺度, 職場認識尺度は, 先行研究によってその信頼性と妥当性が検証されている尺度である。しかし, 検証より年月が経っているため因子分析を行った。

ストレッサー尺度の構造を明らかにするため, 29項目の評定値に対して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。この結果, 先行研究と同じ6因子で構成されていた。内容もほぼ同じであったため, 因子名は先行研究に倣って「子ども対応・理解」「職場人間関係」「保護者対応」「時間の欠如」「給料待遇」「保育所方針とのズレ」とした。

第1因子「子ども対応・理解」は, 質問項目「子どもに必要な援助が分からない」などで構成されている。第2因子

「職場人間関係」は, 「まわりの先生の態度と行動」などで構成されている。第3因子「保護者対応」は「保護者の子どもに対する理解が異なる」などから構成されている。第4因子「時間の欠如」は, 質問項目「休みが取りにくいこと」などから構成されている。第5因子「給料待遇」は, 質問項目「不十分な給料」などから構成されている。第6因子「保育所方針とのズレ」は, 質問項目「自分にとって受け入れられない保育所のルールがある」などから構成されている。

また, 職場認識尺度の構造を明らかにするため, 25項目の評定値に対して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。この結果, 先行研究と同じ5因子で構成されていた。そのため, 因子名は先行研究に倣って「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」「専門職としての誇り」「保育士としての力の足りなさ」「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」とした。

第1因子「職場の共通意識」は, 質問項目「同僚や上司と子どもへの思いを共有できている」などで構成されている。第2因子「保護者・子どもとの信頼関係」は, 質問項目「保護者から信頼されていると思う」などで構成されている。第3因子「保育士としての力の足りなさ」は, 質問項目「障がいをもつ(または疑わしい)子どもへの対応に自信がない」などで構成されている。第4因子「専門職としての誇り」は, 質問項目「保育では, プロとして手を抜きたくない」などで構成されている。第5因子「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」は, 質問項目「子育てに不慣れな保護者への支援に難しさを感じる」「社会から, 保育の仕事を正しく理解されていないと感じる」などから構成されている。

下位尺度は, 各因子に属する項目の単純合計を下位尺度とした。

ストレッサーと職場認識の相関

最初に, ストレッサーの6つの下位尺度「子ども対応・理解」「職場人間関係」「保護者対応」「時間の欠如」「給料待遇」「保育所方針とのズレ」と職場認識の5つの下位尺度「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」「保育士としての力の足りなさ」「専門職としての誇り」「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」の変数間の相関を示した(Table4)。

Table4より, ストレッサー「子ども対応・理解」と職場認識「保育士としての力の足りなさ」と「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」に正の相関が, 職場認識「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」「専門職としての誇り」に負の相関があった。このうち職場認識「保育士と

Table4 ストレッサーと職場認識の相関

ストレッサー	職場認識				
	職場の共通意識	保護者・子どもとの信頼関係	保育者としての力の足りなさ	専門職としての誇り	社会的評価の低さ
子ども対応・理解	-.201**	-.311**	.483**	-.119*	.267**
職場人間関係	-.598**	-.284**	.288**	-.121*	.243**
保護者対応	-.145*	-.235**	.249**	-.005	.494**
時間の欠如	-.322**	-.057	.185**	-.090	.385**
給料待遇	-.281**	-.086	.128*	.074	.517**
保育所方針とのズレ	-.481**	-.204**	.211**	-.182**	.272**

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

としての力の足りなさ」に中程度の有意な正の相関($r = .483$)が示された。このことより、子ども対応や理解がうまくいっていないと感じている保育士ほど自分の保育の力の足りなさを感じていることが示された。

また、ストレッサー「職場の人間関係」と職場認識「保育士としての力の足りなさ」と「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さに正の相関が、職場認識「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」「専門職としての誇り」に負の相関があった。このうち職場認識「職場の共通意識」に中程度の有意な負の相関($r = -.598$)が得られた。このことより、職場の人間関係にストレスを感じている保育士ほど自分たちの職場には共通意識がないと感じていることが示された。

ストレッサー「保護者対応」と職場認識「保育士としての力の足りなさ」「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さに正の相関が、職場認識「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」との間に負の相関があった。このうち職場認識「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さに中程度の有意な正の相関($r = .494$)が得られた。このことより、保護者対応にストレスを感じている保育士ほど、保育士の社会的評価が低いと感じていることが示された。

ストレッサー「給料待遇」と職場認識「保育士としての力の足りなさ」「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さに正の相関が、職場認識「職場の共通意識」との間に負の相関があった。このうち職場認識「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さに中程度の有意な正の相関($r = .517$)が得られた。このことより、自分の給料待遇にストレスを感じている保育士ほど、保育士の社会的評価が低いと感じていることが示された。

ストレッサー「保育所方針とのズレ」と職場認識「保育士としての力の足りなさ」「保護者対応の難しさ」と社会的評

価の低さに正の相関が、職場認識「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」「専門職としての誇り」との間に負の相関があった。このうち職場認識「職場の共通意識」に中程度の有意な負の相関($r = -.481$)が得られた。このことより、保育所の方針と自分の考えにズレを感じている保育士ほど職場の共通意識のなさを感じていることが示された。

職場認識と職務継続意志との相関

次に、職場認識の5つの下位尺度「職場の共通意識」「保護者・子どもとの信頼関係」「保育士としての力の足りなさ」「専門職としての誇り」「保護者対応の難しさ」と社会的評価の低さと職務継続意志の2つの下位尺度「現在の場所で仕事を続けたい」「保育の仕事が続けたい」との相関をTable5に示した。

Table5 職場認識と職務継続意思との相関

	現在の場所で仕事を続けたい	保育の仕事が続けたい
職場の共通意識	.457**	.221**
保護者・子どもとの信頼関係	.157*	.176**
専門職としての誇り	.302**	.373**
保育士としての力の足りなさ	-.226**	-.259**
保護者対応の難しさ	-.230**	-.264**

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

Table5より、職場認識「職場の共通意識」と職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」「保育の仕事が続けたい」に正の相関があった。このうち職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」に中程度の有意な正の相関($r = .457$)が示された。このことより、職場に共通意識があると感じて

いる保育士ほど、「現在の場所で仕事を続けたい」と考えていることが示された。

他に、職場認識「保護者・子どもとの信頼関係」と職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」「保育の仕事が続けたい」、職場認識「専門職としての誇り」と職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」「保育の仕事が続けたい」との間に正の相関があった。また、職場認識「保育士としての力の足りなさ」と職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」「保育の仕事が続けたい」、職場認識「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」と職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」「保育の仕事が続けたい」との間に負の相関があった。

ストレッサーと職務継続意志との相関

Table6より6つのストレッサーは全て2つの職務継続意志両方と負の相関があった。このうちストレッサー「保育所方針とのズレ」と職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」との間に中程度の負の相関($r=-.418$)が得られた。このことより、保育所方針と自分の考えにズレを感じている保育士ほど、現在の場所で仕事を続けたくないと思っていることが示された。

Table6 ストレッサーと職務継続意志との相関

	現在の場所で 仕事を続けたい	保育の仕事 続けたい
子ども対応・理解	-.154**	-.224**
職場人間関係	-.392**	-.221**
保護者対応	-.133*	-.202**
時間の欠如	-.337**	-.270**
給料待遇	-.261**	-.192**
保育所方針とのズレ	-.418**	-.231**

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

モデル図について

ここで、池田・大川(2012)により実証されているモデル(Figure1)に倣い、今回実証したいモデル(Figure2)に対して池田・大川がFigure1を検証したのと同じ手順で検証してみたところFigure2が実証された。

ストレッサーと職場認識、職務継続意志との関係

次に職場環境に対する認識が、ストレッサーと職務継続意志との間を媒介する場合を強制投入法にて重回帰分析を行いFigure3に示した。Figure3は、職場認識の5変数を従属変数にしてストレッサーの6変数を独立変数とする解析と、職務継続意志の2変数を従属変数にしてストレッ

サーと職場認識の11変数を独立変数とする解析とを一緒に示したものである。

この結果、独立変数をストレッサーの6変数、従属変数を職場認識の5変数として重回帰分析を行ったところ、職場認識「職場の共通意識」に対してストレッサー「保護者対応」から有意な正のパス($\beta=.159$)が、ストレッサー「職場の人間関係」から有意な負のパス($\beta=-.511$)、「保育所方針とのズレ」から有意な負のパス($\beta=-.239$)が示された。職場認識「保護者・子どもとの信頼関係」に対してストレッサー「子ども対応・理解」から有意な負のパス($\beta=-.230$)が、「職場の人間関係」から有意な負のパス($\beta=-.158$)が、ストレッサー「時間の欠如」から有意な正のパス($\beta=.170$)が示された。職場認識「保育者としての力の足りなさ」に対してストレッサー「子ども対応・理解」から正のパス($\beta=.454$)が示された。職場認識「専門職としての誇り」に対してストレッサー「保育所方針とのズレ」から有意な負のパス($\beta=-.203$)が示された。職場認識「保護者対応の難しさと社会的評価の低さ」に対してストレッサー「保護者対応」から有意な正のパス($\beta=.362$)が、「給料待遇」からも有意な正のパス($\beta=.382$)が示された。ストレッサーのうち、媒介変数である職場認識との間に、全くパスが示されなかったものはなかった。

一方、独立変数をストレッサーと職場認識の11変数、従属変数を職務継続意志の2変数として重回帰分析を行ったところ、職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」に対して職場認識「職場の共通意識」から有意な正のパス($\beta=.426$)が、「専門職としての誇り」から有意な正のパス($\beta=.198$)が、ストレッサー「保育所方針とのズレ」から有意な負のパス($\beta=-.179$)が示された。

これは、職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」が、職場認識「職場の共通意識」「専門職としての誇り」ストレッサー「保育所方針とのズレ」から影響を受けることを示している。

また、職務継続意志「保育の仕事が続けたい」に対して職場認識「保育士としての力の足りなさ」から有意な負のパス($\beta=-.152$)が、「専門職としての誇り」から有意な正のパス($\beta=.409$)が、ストレッサー「時間の欠如」から有意な負のパス($\beta=-.152$)が示された。これは、職務継続意志「保育の仕事が続けたい」が、職場認識「保育士としての力の足りなさ」「専門職としての誇り」ストレッサー「時間の欠如」から影響を受けることを示している。

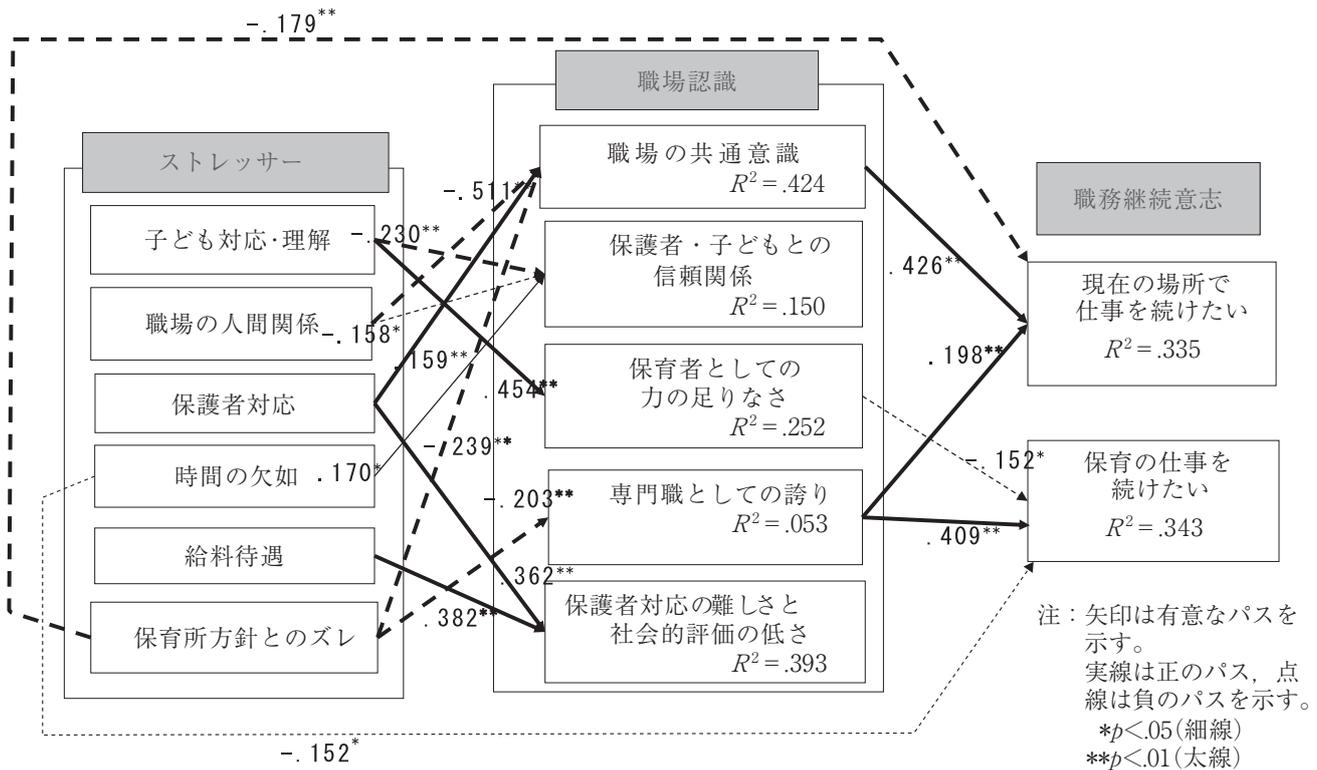


Figure3 ストレッサーが職場認識に及ぼす影響と職場認識が職務継続意志に及ぼす影響

【考察】

本研究の目的は、保育士の高い離職率を鑑み、保育士が仕事を続けていくためにどうしたらよいかを探るため、保育士の職場におけるストレスナーや、職場をどのように認識しているかという職場認識が、「現在の場所で仕事を続けたい」「保育の仕事が続けたい」という2種類の職務継続意志に関連しているかどうか、関連しているのなら、どのように関連しているのかを明らかにすることであった。

以下、今回の研究の結果を踏まえ検証したところ職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」に大きな影響を与えているのは職場認識「職場の共通意識」($\beta = .426$)であることが明らかになった。この職場認識「職場の共通意識」に大きな影響を与えているストレスナーは「職場人間関係」($\beta = -.511$)であった。「職場の人間関係」にストレスを感じている人ほど「職場の共通意識」は低く感じているし、「現在の場所で仕事を続けたい」という意志も低くなっている。このことから、保育士が現在の場所で仕事を続けていくためには、「職場の人間関係」によるストレスを軽減することが最も大切であると言える。それは、西坂(2014)の離職の理由は「第1位は職場の人間関係、第2位は残業が多いこと、第3位は給与面」という研究や、石川・井上(2010)の「離職の理由は職場の人間関係が特に多く、その後仕事の量や時間、仕事の量や技術である」という先行研究とも合致している。

職場認識「職場の共通意識」には、ストレスナー「保護者対応」からも正のパス($\beta = .159$)があった。つまり、保護者の対応に苦慮すると職場の共通意識が高まるという関連を示しているが、この関連が正のパスであることが予想外ではあった。これは保護者の対応で困っていると職場の仲間が親身になりアドバイスしてくれたり仲間意識をもってくれたりすることを指し、共通の難題が出現したことにより保育士同士に協力する姿勢が生まれたと考えられる。このことより、それぞれの保育士に、同じ強い目標ができると「職場の共通意識」が高まると示唆される。

また、職場認識「職場の共通意識」には、ストレスナー「保育所方針とのズレ」から負のパス($\beta = -.239$)があった。これは、保育士が自分の保育観や保育の仕方等に対して上司や管理職から注意を受けたことや、違うと思ってもそれを告げられなかった経験があり、その園の保育のやり方に対して納得していない場合、職場の共通意識が低いと感じると推察される。

職務継続意志「現在の場所で仕事を続けたい」に対して職場認識「専門職としての誇り」から正のパスがあった($\beta = .198$)。職務継続意志「保育の仕事が続けたい」に対しても正のパス($\beta = .409$)がある。このことより、保育士が保育の仕事をしていくために、「専門職としての誇り」を感じていることが大切なのだということが分かる。

職場認識「専門職としての誇り」にはストレスナー「保育

所方針とのズレ」から負のパス($\beta = -.203$)があった。このことより、保育士が「専門職としての誇り」をもって職務に当たるためにも、保育士が自分の思いと保育所の方針との間にズレを感じないよう勤務できることが大切であることが示唆された。つまり、上司や管理職を含む職員間で、お互いに思いを伝えられる関係がもてるかどうかが大切であると考えられる。

本研究では、保育士の「現在の場所で仕事を続けたい」という職務継続意志は「職場の共通意識」があると感じるか否かの職場認識に強い影響を受け、この職場認識はストレスサー「職場の人間関係」から大きな影響を受けていることが分かった。また、保育士の「保育の仕事が続けたい」という職務継続意志は「専門職としての誇り」を感じているか否かに大きな影響を受けていることが分かった。

現場の保育士のそれぞれが保育の仕事に専門職としての誇りを持ち、お互いを認めながら、保育に対する共通意識をもって業務に当たることが、みんなも自分も安心して仕事を続けていきたいと思う職場になるキーポイントであると考えられる。

最後に本研究の限界と今後の課題を述べる。この研究では、質問紙調査にあたって、施設長(公立の場合はその園を管轄する市・区役所の保育課長)に依頼文書を送り、承諾のとれた園の施設長より保育士に配布をお願いした。また、回答は保育士の任意であった。このことより、調査に協力してくれた園は、管理職と保育士の関係が割合と円滑に運営されている園であり、回答してくれた保育士も職務に対する不満がそれほど高くはないと考えられる。仕事を辛く感じ、一時も考えたくないほど切羽詰まった状態の保育士はこの調査には含まれていない可能性が高い。母集団に偏りが生じている可能性があるが、倫理的配慮をし、任意の調査で行ったための偏りだと考える。そこに、この研究の限界を感じた。

今回の研究では、保育者の中でも保育士に焦点を当て調査をして研究を進めた。同じ保育者でも、幼稚園教諭とは職務形態等に違いがあるため、結果にも違いがある可能性がある。違いがあるとすればそこから職場認識改善の可能性が見出されるとも考えられる。今後は幼稚園教諭と比較することが課題である。

また、同じ仕事場で、同じ条件で、同じようなストレスを感じているのに辞めていく保育士と仕事を続けていく保育士がいる。これには個々の性格の特性が関係しているのではないかと考えられる。今後は、本研究で検証したことに加え、個人のもつ性格特性がこのモデル(Figure2)にどのように関連していくのかも検証し、個々の持つ性格に

よって配慮すべきことを明確にし、現場の保育士の保育職務の継続のために役立てていきたいと考えている。

追記

本研究は2022年度に聖徳大学大学院児童学研究科に提出した修士論文の一部を加筆、修正したものである。

謝辞

本研究を進めるにあたり、調査協力にご快諾いただいた保育所、こども園の園長先生を始め職員の皆さまに厚くお礼申し上げます。

【引用文献】

赤田太郎(2010) 保育士ストレス評定尺度の作成と信頼性・妥当性の検討. 心理学研究, 81(2), 158-166.

池田幸代・大川一郎(2012) 保育士・幼稚園教諭のストレスサーが職務に対する精神状態に及ぼす影響: 保育士の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として. 発達心理学研究, 23(1), 23-35.

石川洋子・井上清子(2010) 保育士のストレスに関する研究(1) 一職場のストレスとその解消一. 文教大学教育学部紀要, 44, 113-120.

永房典之・伊澤永修・岩切信一郎・星道子(2008) 保育士適正に関する研究(2) - Big Five性格と個人・社会志向性からの検討 - . 東京文化短期大学紀要, 25, 1-3

西坂小百合(2002) 幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス, ハーディネス, 保育士効力感の影響. 教育心理学研究, 50, 283-290.

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.

新村出・長田奉公(1969) 広辞苑第二版, 1199.

インターネット検索

令和4年度東京都保育士実態調査結果(報告書)(2022)

東京都福祉保健局 (tokyo.lg.jp), 18-23.

<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/r4hoikushichousa.html>

保育士の現状と主な取り組み(2020) 厚生労働省, 23.

<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf>

労働力調査特別調査(詳細集計)(2020) 総務省, 7.

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/gaiyou/pdf