

令和3年度 姫路市大学発まちづくり研究助成事業

姫路市における保育の人材確保

- with コロナ時代の保育者のやりがいと労働環境 -

報告書

令和3年2月

姫路日ノ本短期大学

子ども・子育て研究グループ

勝木 洋子、濱田 敏子、林 幹士、佐藤 栄悟

金川明日香、小林 朝日、村上 紅緒

中重 直俊



## 目次

I. はじめに	p. 1
(1) 全国的な保育者不足の背景	p. 1
(2) 2019年度の取り組み：退職者へのアンケート	p. 2
(3) 2020年度の取り組み：在職者へのアンケート	p. 4
II. 研究方法	p. 10
III. 結果と考察	p. 11
(1) 大カテゴリー【保育者を続けるために必要な状況】	p. 14
(2) 大カテゴリー【人材確保】	p. 17
(3) 大カテゴリー【仕事の負担感】	p. 19
(4) 大カテゴリー【保育者をやめる状況】	p. 20
(5) 大カテゴリー【保育への思い】	p. 22
(6) 大カテゴリー【コロナ禍における保育】	p. 25
(7) 大カテゴリー【保護者対応】	p. 27
(8) 大カテゴリー【人間関係】	p. 28
(9) 大カテゴリー【若手育成】	p. 30
IV. 総合考察	p. 31
IV. おわりに	p. 33
IV. 追加調査	p. 34
謝辞	p. 35
引用・参考文献	p. 36



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

### I. はじめに

#### (1) 全国的な保育者不足の背景

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。そして国家的取り組みとして人材情報サイトの開設による求人情報の提供や新卒の人材確保や潜在保育士の再就職支援、就業継続支援の取り組みを行う市町村を積極的に支援するなどの施策を本格的にスタートさせているが、飛躍的な効果は見えにくい。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、派遣業者を通じた方が、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。

保育を取り巻く環境は、人材不足の他にも、労働環境問題、保育者を目指す若者の減少、ICT化・AIなどの情報社会の変化、虐待・貧困など、子どもから若者の将来設計の変化、若者のコミュニケーション力不足、国際化と価値観の変化など、様々な問題を抱えている。その中でも、特に人材不足は深刻な問題であり、この人材確保無くして、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(令和 2)年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 万人である。約 95 万人が保育士資格を有しているが、資格を使用して就労していない状況である。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現状である。前回の同じ社会福祉施設等調査では、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、少しずつ改善の効果がでてき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てみると 30 歳程度で離職していることがわかる。長期に就労を希望されない理由は様々である。よく挙げられている理由としては、「職場の人間関係」「給料が安い」「仕事量が多い」「労働時間が長い」「妊娠・出産」「結婚」などがある。

この離職率の高い理由について大きく考えられる点が三点ある。一つ目は保育者として働く保育現場の現状について、二つ目は保育者自身の問題について、三つ目は行政の取り組みについてである。

まず、保育者として働く保育現場の現状についてである。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である。厚生労働省は、2015（平成27）年から「保育士確保集中取組キャンペーン」を行い、保育士の処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。澤津ら(2015)は、岡山県で養成校・保育現場・行政が協働の取り組みを実行することによる改善について言及しているが、成果はまだ報告されていない。もう1点としては保育者の給与改善が行われていることが、前述の初めて勤務してから保育者を続けていける期間が少し伸びていることが影響しているのかもしれない。

姫路市においては、保育養成校が複数存在し、毎年ある程度の保育者が姫路市内の保育所・こども園への就職をしている。しかしながら、保育者が不足している現状は、現場の声を聞く中でまだまだ改善がされている様子が見られない。

そこで我々子ども・子育て研究グループは、姫路市における保育者確保に関する調査と改善への取り組みを計画し、3年目（姫路市まちづくり研究としては2年目）を迎えた。

## （2）2019年度の取り組み：退職者へのアンケート

本研究の前段階として、2020(令和2)年3月に退職する保育者・調理員・事務員などにアンケート調査を実施した。

姫路市内の保育所（園）、こども園に3月末まで勤務する退職予定者にアンケート用紙を配布しQRコードから回答を求めた。アンケートの内容は「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（2016年11月29日）」を参考にした。回答者は全員で26人であった。

年齢を20歳代前半、20歳代後半、30歳代前半、35歳以上に分けて表1に示した。20歳代前半が30.8%を占め、次いで35歳以上が26.9%、20歳代後半が23.1%、30歳代前半が19.2%であった。

表1 離職者の年齢別属性

年齢	人数	割合	平均勤続年数	正規	非正規	未婚	既婚
20-24	8名	30.8%	2.9年	100.0%	0.0%	87.5%	12.5%
25-29	6名	23.1%	5.0年	83.3%	16.7%	33.3%	66.7%
30-34	5名	19.2%	7.0年	80.0%	20.0%	20.0%	80.0%
35以上	7名	26.9%	7.1年	57.1%	42.9%	14.3%	85.7%
合計	26名	100.0%	5.3年	80.1%	19.9%	38.8%	61.2%

退職者の3割を占める20歳から24歳の正規雇用の保育者が平均勤続年数2.9年で辞職していく。

厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」2013（平成25）年によると、30.2%が3年未満の勤務年数であり、今回の調査結果は近い割合であった。また、全体を比較しても保育士としての勤続年数は5年未満は今回の調査53.9%、国の調査50.7%と近い割合であった。

既婚率が20歳代前半で12.5%、20歳代後半で66.7%、30歳代前半で80.0%となることから20歳代後半から30歳代前半に結婚をし、働き続ける中でライフスタイルの変化がある。女性の結婚生活はほとんどが生まれ育った地域から離れ新しい環境で新しい生活が始まる。地縁や血縁がないところで仕事も子育てもとなると大きな変化に対応していかなければならない。

次に、日常の疲労感、給与・待遇、仕事量、保護者対応、職場の人間関係、休日などの項目から、就業を希望しない理由として年代別にあらわした（表2）。多くの回答に上がったのは「疲労感をいつも感じている」であった。20歳代では全員が、30歳代とそれ以上でも80%以上が疲労感を持っている。

給与・待遇に関しては20歳代前半が全員、20歳代後半と30歳代前半の80%が「給与・待遇がよくない」と感じており、35歳以上では6割に満たないことから処遇改善手当や、役職による主幹教諭手当などによって満たされていると推測する。

仕事量については20歳代前半の全員が「仕事量が多い」と感じており、新卒の後輩が職場に来るまでの間は新人としての仕事（雑用）が多いことと、職員間で指導的立場にないので「やらされている感」があると推測される。さらに新人に伝えたい思いが大きいと、それが負担に感じることも、また社会的スキルを向上させたいとの思いから頑張りすぎていることも内的理由として存在するかもしれない。

保護者対応については年齢が若いほど「困難に感じる」割合が高く、子どもと関わる経験値が少ないことから来る自身の不安があると推測される。

表2 離職者の退職理由

年 齢	人 数	疲労感	給与・待遇	仕事量	保護者対応	人間関係	休日
20-24	8名	100.0%	100.0%	100.0%	62.5%	37.5%	12.5%
25-29	6名	100.0%	83.3%	50.0%	50.0%	33.3%	16.7%
30-34	5名	80.0%	80.0%	60.0%	40.0%	40.0%	20.0%
35以上	7名	85.7%	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%
合計	26名	85.7%	75.0%	57.1%	39.3%	25.0%	17.9%

職場の人間関係については「よくない」と感じている割合は、他の就業を希望しない理由より低い。

休日が少ないと思っている割合は低く、それが就労を希望しない主な理由にはなっていない。ただし 35 歳以上では 28.6%と若干高い傾向にある。

退職の具体的な理由を尋ねたところ年代別にそれぞれ特徴がみられた。20 歳代前半では職場の人間関係として、特に管理職へのストレス・不信任がみられた。保育士という職業は続けたいので違う場所で力を発揮したい。また、新しいことへの挑戦をしたいこと、海外留学の予定もあった。

2019 年度のこの調査の中で、退職者の傾向としては、20 歳代後半では結婚・出産が多くあげられ、通勤が物理的に不可能になる例もあった。5～6 年就労して他の職業に興味をもったという人もいた。30 歳代前半では一度保育から離れてみたいという思いや、出産・子育てなど仕事と家庭の両立に悩んでいる姿もあった。30 歳代後半とそれ以上の世代では出産があるとともに、自分の子どもの育児や親の介護など家庭の事情がみられた。

この退職者へのアンケートの結果を有効に使い、2020 年度の姫路市まちづくり研究「姫路市における保育者確保に関する調査と改善への取り組み」を模索していった。

### (3) 2020 年度の取り組み：在職者へのアンケート

2020(令和 2)年は姫路市の保育所・認定こども園・幼稚園と認可外保育所に勤務する保育者へのアンケート調査を行った。あらかじめ各施設に「姫路市における保育者確保に関する調査と改善への取り組み」のアンケート調査のお願いと、前段階で行った離職者へのアンケートの結果などを各施設に配布し、今回のアンケートの趣旨を理解していただいた上で、勤務する職員へ通知を依頼した。公立(約 400 名)、私立(約 1400 名)、企業型(人数不明)を対象としており、理論上保育者 2000 名程度へのアンケート実施であるが、保育者一人ひとりへ通知をしたり、お知らせが手元に行くということは行っていない中、有効回収数は 490 件であった。調査項目は、前年度行った姫路市内の離職者へのアンケート結果を元に、アンケート項目を再検討し、保育者の属性、保育者の仕事の選び方、保育者の実際についてであり、またコロナ禍の保育についてと ICT による業務など、これからの保育の課題について尋ねた。アンケートは無記名で選択肢および記述回答式とし、Google フォームを用いて行なった。なお本分析には、統計解析ソフト IBM SPSS Statics Version25 を用いた。

回答者のアンケートでの平均勤続年数は 7.6 年、正規職員が 71%で非正規職員が 29%、未婚者は 46.9%で既婚者が 53.1%だった。

アンケートの結果から、以下のようなことがわかった。一つ目は「各年代ごとの離職につながる悩みがある」こと、二つ目は「保育者は保育をしたい、より良い保育をやりつづけたいと考えている」こと、三つ目は「業務内容が多すぎる」ことである。



①「各年代ごとの離職につながる悩みがある」

30代の保育者が少ない。5歳ごとの区切りで見ると、30-34歳、35-39歳の勤続年数の伸びが少なく、30代に入ると非正規職員の割合も増えている（図1）。また、年齢だけではなく、正規・非正規や、職種や園での立ち位置によるつまづきやすい点があると推測される。

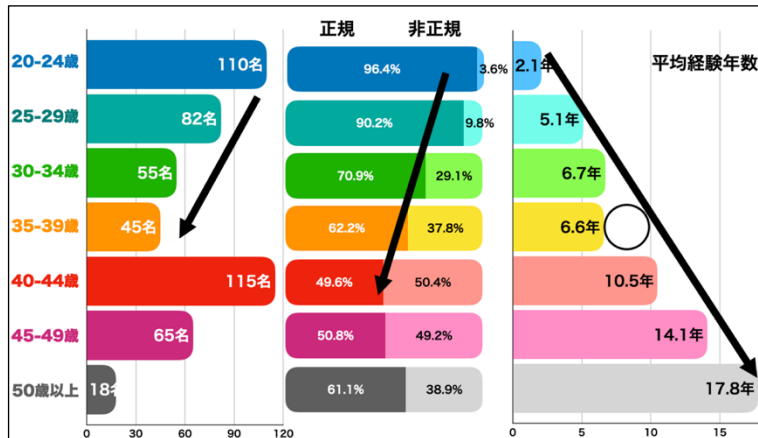


図1 姫路市の保育者の年代ごとの属性（発表スライドより）

②「保育者は保育をしたい、より良い保育をやりつづけたいと考えている」

保育者は、元来「子どもと接することが好き」で「あこがれの職業」であり「保育士に興味」をもっている。そして現在働いている方の働く前と現在の保育者のイメージは、変わらないか、もしくは良いイメージ（特に職場の人間関係）で勤務していることがわかった。

保育者は複数箇所で勤務することが珍しいことではない。現在4割を超える方が複数箇所での保育者経験があり、保育者として働きたい方が7割を超えている。決して辛い仕事をしてやめて終わりという訳ではない。

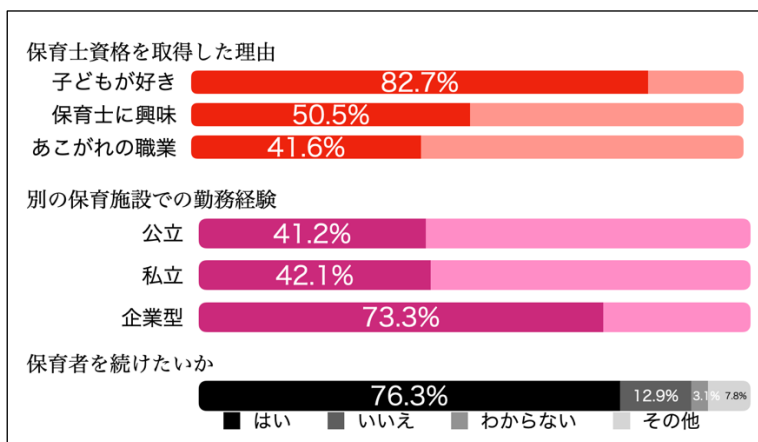


図2 姫路市の保育者の保育・資格について（発表スライドより）

③ 「業務内容が多すぎる」

改善して欲しい点は「給与」「事務仕事」「有給休暇の消費率」「職員数の問題」「勤務シフト」であり、「育休制度」の使用率の問題があった。満足度では、「給与」「その他の労働（事務等）」「勤務時間」については、他の項目に比べ、若干不満度が高い。「有給休暇」や「育休制度」の使用に関しては、保育職だけの問題ではないが、改善する方がいい。

「勤務シフト」「勤務時間」については、保育所・こども園において早朝から夜まで開いていることで、複雑な勤務シフトになっている。ノンコンタクトタイムを導入し、保育者が子どもを保育せずに保育計画を立てたり、教材を作ったり、事務仕事をする時間を取っている園もある。しかし、これらも「職員数」の問題で改善できる。業務の改善策として導入している ICT だが、ICT による業務負担の軽減は正直なところ、わからない。6 割以上の方が「効果がない」「わからない」と答えている点も改善の余地がある。

保育者自身が行うべき業務については、概ね把握しており、その業務において負担を感じる部分は「行事（準備・計画含む）」「保育計画書の作成」【保護者対応】である。その上、コロナ禍の保育において、園児の感染症予防対策（消毒・換気・手洗い徹底など）、職員自身の心身の健康管理、保護者対応、行事の変更など、負担が増えている。

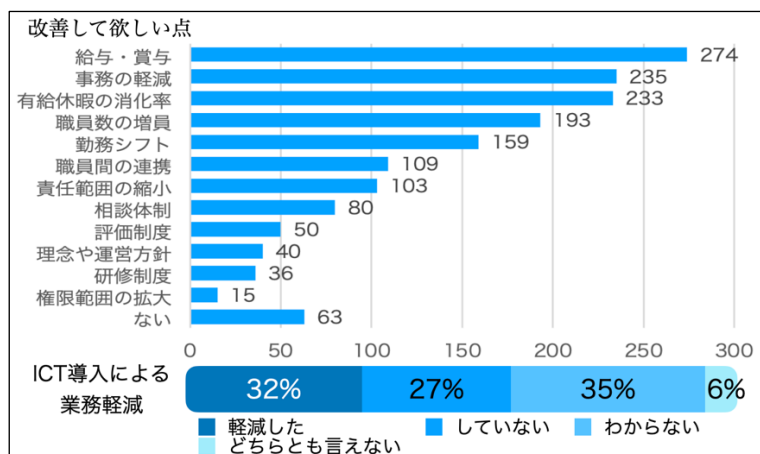
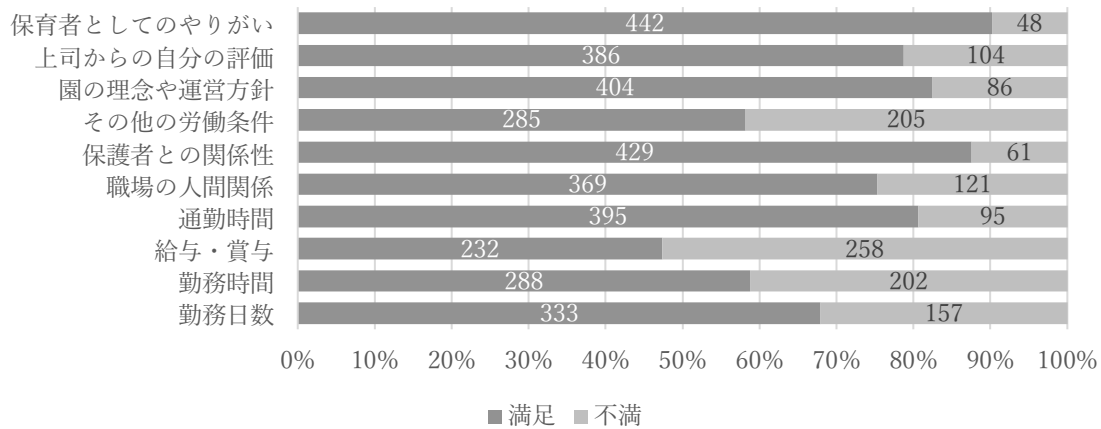


図3 姫路市の保育者の改善希望（発表スライドより）

図4 保育の仕事の満足度



これら①「各年代ごとの離職につながる悩みがある」については、「つまづき」の場所を探ること、②「保育者は保育をしたい、より良い保育をやりつづけたと考えている」では、保育者が保育を続ける「きっかけ」は何か探ること、③「業務内容が多すぎる」については、その多岐にわたる業務の「改善のポイント」を探ることを考え、詳細に分析していった。

①各年代の離職の悩み  
→ 「つまづき」を探す

②保育者は保育がしたい  
→ 保育を続ける「きっかけ」を探す

③業務内容が多すぎる  
→ 「改善のポイント」を探す

①離職理由は、結婚や出産・子育ての他に、「保育の仕事の処理」「保護者対応」

年齢	人数	疲労感	勤・休	仕事量	保護対応	人間関係	休日
20-24	110	17.3%	35.5%	32.7%	7.3%	26.4%	38.2%
25-29	82	19.5%	37.8%	35.4%	11.0%	28.0%	41.5%
30-34	55	41.8%	23.6%	23.6%	10.9%	27.3%	30.9%
35-39	45	40.0%	28.9%	37.8%	11.1%	24.4%	35.6%
40-44	115	64.3%	13.9%	19.1%	9.6%	21.7%	25.2%
45-49	65	58.5%	1.5%	10.8%	6.2%	21.5%	23.1%
50以上	18	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	22.2%
合計	490	40.8%	23.1%	26.3%	8.8%	24.1%	32.1%

年齢	人数	疲労感	勤・休	仕事量	保護対応	人間関係	休日
20-24	8名	100.0%	100.0%	100.0%	62.5%	37.5%	12.5%
25-29	6名	100.0%	83.3%	50.0%	50.0%	33.3%	16.7%
30-34	5名	80.0%	80.0%	60.0%	40.0%	40.0%	20.0%
35以上	7名	85.7%	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	28.6%
合計	28名	85.7%	75.0%	57.1%	39.3%	25.0%	17.9%

②続ける理由は、「保育者間の人間関係」「やりがい」

勤務先を選ぶ時に重視すること

年齢	「人間関係」を重視			「やりがい」を重視		
	度数	列%	行%	度数	列%	行%
20-24	80	31.5%	72.7%	42	21.1%	38.2%
25-29	47	18.5%	57.3%	21	10.6%	25.0%
30-34	24	9.4%	43.6%	14	7.0%	25.5%
35-39	27	10.6%	60.0%	22	11.1%	48.9%
40-44	45	17.7%	39.1%	49	24.6%	42.6%
45-49	26	10.2%	40.0%	41	20.6%	63.1%
50-	5	2.0%	27.8%	10	5.0%	55.6%
合計	254			199		

③改善への取り組み、「保育者育成」「ノンコンタクトタイム」

計画	負担である			負担である		
	度数	列%	行%	度数	列%	行%
園長・主任等	28	9.8%	37.1%	32	11.5%	43.7%
3歳以上児担当	98	36.4%	63.2%	103	37.1%	66.5%
3歳未満児担当	115	43.2%	63.9%	112	40.3%	62.2%
補助・フリー	25	9.4%	32.9%	29	10.4%	38.2%
その他	2	0.8%	2.2%	2	0.7%	2.2%
合計	266			278		

育成	負担である			負担である		
	度数	列%	行%	度数	列%	行%
園長・主任等	51	39.1%	72.9%	42	23.3%	60.0%
3歳以上児担当	30	23.3%	19.4%	58	32.8%	38.1%
3歳未満児担当	32	24.8%	17.8%	53	29.4%	29.4%
補助・フリー	15	11.6%	19.7%	23	12.8%	30.3%
その他	1	0.8%	1.1%	3	1.7%	3.3%
合計	129			180		

図5 姫路市の保育人材確保のポイント（発表スライドより）

アンケートから見えた姫路市で勤務する保育者像は、20代から正規職員で働き出し、50%が5年未満で離職している。残った保育者も、自身の結婚出産子育てなどで続けたとしても非正規での勤務が増えている。そして、保育者は就職前から保育の仕事を理解し、保育をしたいと考えている。就職先を探す時、保育を続けようとする時には、若い頃は人間関係の良さ、ベテランになるとやりがい重視されている。

若手の方で離職される方は、「つまづき」を経験しており、保育の仕事の処理が追いつかないことや、保護者対応が難しいことがあげられた。

また、役職や担当別に見ると、「保育者育成」や、保育計画の作成・行事の計画や準備をする「ノンコンタクトタイム」の確保が今後の課題として見える。また、ICTによる効率化も大きな課題である。

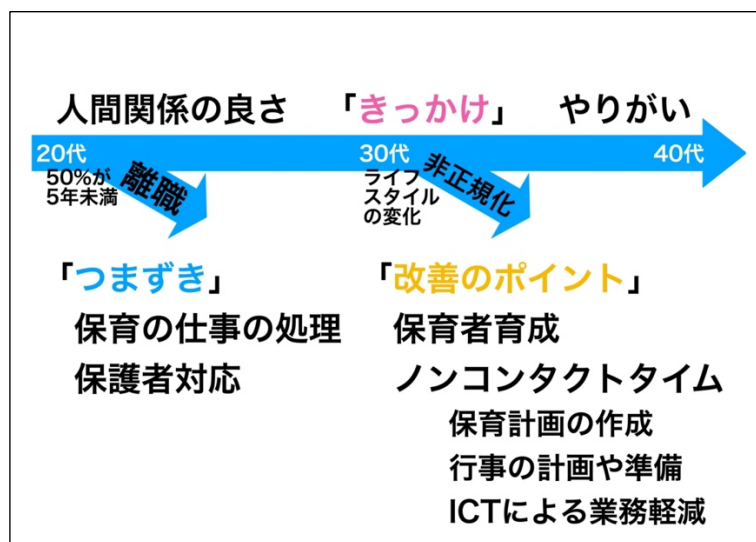


図6 姫路市の保育人材確保のキーワード（発表スライドより）

人材を確保する方法としては、今働いている人が今後も働き続けられるようにすること、やめてしまった方が、戻ってくる環境にすること、そして今から入ってくる方が働き続けられる環境にすることが考えられる。

改善策の1つ目は、短時間正社員制度である。結婚・出産・子育てなどの変化により、正規より非正規での復帰の希望が多い。この方達を「フルタイム」「パート」としての非正規ではなく、「短時間正社員」として正規雇用できないだろうか。この方達は、20代のうちに保育をしていて、経験をもっており、若手の保育者のメンターとして相談を受けたり、モデルとなることで、保育の仕事や保護者対応などのつまづきを少なくすることが可能である。また、その役割は、30代、40代の保育者自身の今後のやりがいにつながる。

国の動きとしては、厚生労働省から2020年12月に出された、新子育て安心プランの中で、待機児童が存在する市町村において各クラスで常勤保育士1名必須との規制をなく

し、それに代えて2名の短時間保育士で可とするというものが打ち出された。保育者の数も質も高められるように、手厚く保育者を育成し、長く続けられる環境を作りたい。

もう一つは、姫路市幼児教育センターの設立についてである。幼児教育センターは、文部科学省の2020年のデータでは、全自治体のうち48箇所にある。センターの業務には、家庭・地域への理解、保幼小の連携、保育者支援、特別支援、実態調査などがある。それに加え、現在、早朝延長の時間に補助として保育士資格のない方が働けるようになっていいる。これをもう少し拡大し、保育者の休憩時間やノンコンタクトタイムを作るために、姫路市独自の保育補助の保育者を育成することである。また、各園の研究保育をサポートする制度や保育現場でのICTについて補助する業務なども考えられる。他にも、キャリアパスやコロナ禍の保育のあり方についての研究も必要になってくるため、幼児教育センターでの情報の集約と提供が必要であると考ええる。

コロナ禍における保育の部分においては、この調査を行った2020年11月と、この報告書を書いている2022年1月の状況で大きく違っている。当時、園全体で開催していた行事は、なんとか少人数で参加できるように計画を立て、年齢ごとや、クラス単位に小規模にしたり、保護者の参加人数を1名に限定したりして行っていた。しかしオミクロン株によるまん延防止等重点措置や緊急事態宣言が発令されている状況下においては、行事の中止という判断だけではなく、オンラインで子どもの成長を感じ取ることができたり、やりとりを楽しめるような企画などを行うなど、新たな分野への研究も必要になってきている。

これらのアンケートの結果を有効に使い、2021年度の姫路市まちづくり研究「姫路市における保育の人材確保 with コロナ時代の保育者のやりがいと労働環境」では、より詳細に保育者の人材確保のための方策を追うこととした。

## II. 研究方法

今回の研究では、前年に引き続き、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。

### ① 調査対象者と方法

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 3 で示す。インタビュー調査においては、IC レコーダーやスマホの録音機能を用いてインタビューを記録した。

表 3 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	52	24 年	担任	なし	あり	私立	正規
B	24	4 年	担任	なし	なし	私立	正規
C	44	24 年	主任	あり	なし	私立	正規
D	38	18 年	主任	あり	なし	私立	正規
E	27	5 年	担任	なし	なし	公立	正規
F	23	2 年	担任	なし	なし	公立	非正規
G	46	26 年	主任	あり	なし	公立	正規
H	38	12 年	担任	あり	あり	公立	非正規
I	22	2 年	担任	なし	なし	私立	正規
J	28	6 年	担任	なし	なし	私立	正規
K	26	6 年	担任	なし	なし	公立	非正規
L	44	24 年	主任	あり	あり	公立	正規

### ② インタビュー項目

質問項目については、個人の情報（年齢、未婚・既婚、子どもの人数など）から、保育者としての基本情報（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や、年代ごとのケース別の質問、また、保育者としてすべき仕事とそうでない部分、コロナ禍における保育の難しさや、負担になっていることなどを聞き取っていく。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で行った。

### ③ 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内容を小カテゴリーとしてグループ化していった。このグループ化した小カテゴリーには、小カテゴリー名をつけていった。なお語りの数が一つのものもあった。重要な語りであると判断し、小カテゴリーとしている。さらに、類似している小カテゴリー同士を大カテゴリーとしてグループ化していった。このグループ化した大カテゴリーには、大カテゴリー名をつけた。

### III. 結果と考察

分析の結果、9の大カテゴリーと97の小カテゴリーを抽出した。9の大カテゴリーは、「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4)を示す。

表4: 分析カテゴリー結果一覧表

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ったりできる	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
	子育ての方にとっての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
	お風呂で寝てしまうくらいの疲れ	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是一緒、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
考えなと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ので保護者との関係よい	2
	子どものいいところを保護者に伝える	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（おばちゃんず）	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う	2
	子どもが若い先生の言うことをきかない	1

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) 大カテゴリー【保育者を続けるために必要な状況】

大カテゴリー【保育者を続けるために必要な状況】は「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ある（6）」「できる限り続ける（6）」「ノンコンタクトタイム（6）」「続ける動機（5）」「平日休めたり早く帰ったりできる（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）」「子育ての方にとっての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、振り返るとよるこび（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）」の24の小カテゴリーから生成された。

【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」「ノンコンタクトタイム」「保育者の学ぶ意欲」「保育以外の助け」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。

もうちょっと、それからやけど、もっと職員が充実したら。ここは潤ってるほうなのかと思うんですけど、もうちょっと気軽に休める。保育士の数がもっと増えていけば、1人に対しての負担も少なくなるのかな。その作戦までは策までは考えられないんですけど。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。

それは前からずっと、そんな話も伝えたりはしてるんですけど、なかなかハードル高いみたいですね。あと、仕事量のところちょっと、仕事量というか、のところなんですけども、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、余裕が出るじゃないけど、みたいところは、あるん違うかなというのは思うんですけど。(G)

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、ここ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ことを示している。

「ノンコンタクトタイム」についての言及もあった

保育を4時まで、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制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ど。雑誌とかでノンコンタクトタイムとかいう。そんなんできるんとか思うんですけど、そういうのもいいなって思います。(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つくり、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。複数担任制でなくても、代替職員がいれば、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、残業の減少などと共に、保育の充実が図れ、保育の質も上がる。

次に、「保育者の学ぶ意欲」についてである。

それが私自身も勉強していかなとあかんですけど、そういうこととかこの前みたいに実習生さんを受け入れるっていうのも、ちっちゃい学年だとやっぱり人見知りとかがあるんでちょっと避けられてるというか、2歳以上の部屋に入るっていう感じだったの

<p>で、今回、入ってくださって、この実習生にどうやって伝えていったらええんかなっていうのをもう一回あらためて考えて、自分が伝える練習になった。(A)</p>
<p>私、伝えるのが、あんま得意じゃないので、保護者との、どううまく話そうかなっていうことに、いつも悩んで。言葉の語彙力が欠けてるなって思ってた。本、読まないといけないなって思ってます。(F)</p>
<p>他の人の保育を盗む。補助のときに、ちょっとごみ捨てたり、そういうときに、毎日じゃないですけど、ちらっと通って、なんか遊んでるって。その内容、集まり、それを。(I)</p>

ここでは、それぞれの保育者が様々な手段を用いて、よりよい保育を行うために、保育を学ぼうとしていることが見られた。自分の苦手なところを克服する、新しいことを学んでいく、保育のことを後輩保育者に伝えていく。保育は資格や免許を取った時点で終わりではなく、保育者となっても学び続けていくことがわかった。

それら自ら学んでいく保育者だが、「保育以外の助け」も重要である。

<p>すごくしょうもない話なんですけど、一回、誰かがおしゃってたのがルンバ。ルンバあるじゃないですか。ルンバがあつたらいいのにな。掃除はルンバにお任せできたら、その時間、ちゃうことできるのになって。(E)</p>
<p>今、主任の先生たちがしてくださってるような仕事ですよ。こういう備品とかの発注ですとか、そういうのは保育者じゃなくても。足らなくなったら注文してくださる方がいたら。(E)</p>
<p>伝票ですよ。やっぱり、今、コロナ禍で保護者に部屋に入ってもらえない。お母さん、対策で参観ができないとかっていう辺りから、保護者の方は子どもの様子をもっと知りたい。それは普通の要求。要求というか、普通のお母さんたちの思いで、そこに今、うちの園では年に数回、数回いうほどの回数もないです、七夕会、それから今回、ちょっと音楽会はできたんですけど、クラス単位でさしてもらって。各家庭 1 人って制限付けたので、見に来てない家族の方もたくさんおられる。ビデオも少し流そうかっていったりして、ビデオでちょっと対応させてもらってるところとかがあるので、ビデオ撮影は私たちがしたとしても、パソコンに長けてる事務の方が 1 人おってくれてはったら、伝票もわかり、そういう、した後の見せるまでのとか。動画処理、動画編集とか、何ていうんですか、本当にそういう方が 1 人おってくださると、それも今、主任が。私は不得意なんです、そこが。だから、基本しかできないんですけど、もう一人の主任がすごいパソコンが得意なので、その辺、してくださるんです。やっぱ忙しい中で時間見つけて、それにも結構、時間が取られてるなっていうのは感じるの、その辺のこととかしてもらえたら。(L)</p>
<p>それがうちの園はそうやってしてくれとってですけど、きっと他の園に行くと、そういう人もままならない、主任の先生が畑の管理とか草引きやったりとか、いっぱいいろんな</p>

仕事を背負ってやるなっていうのは、今までの園の経験から思うので、そんなところはしてもらえる人がおったら、ありがたいなと思います。(L)

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する。

## (2) 大カテゴリー【人材確保】

大カテゴリー【人材確保】は、「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)」の16の小カテゴリーから生成された。

【人材確保】については、どこの保育現場でも保育者不足は大きな課題である。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。

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か、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、策かなって思います。(L)

人手は要りますよね。足りてはないですよね。探ろうとして募集しても応募がない。(G)

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、保育者が続けていける。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。

配置基準と、ここに出てくるあれなのか分からない。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れば、いいのになと思いますね。今は若い世代とかは、最近、公立で言うと採用を増やしていくということで若い世代は多くなってきてるけども、中間から上がすごい少ないので、その辺りのバランスの悪さとか、負担がかかってくるのところとか、それこそ人材育成にかかるいろんなこと。若い人が多いから産休育休が多い。そこから、なかなか出て（辞めて）行く。その辺りの人数の割合と。それから、さっき出てきた代わりに、年休代替えとか、4時間パートとかの人の確保と待遇。（G）

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、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。

そして、「見合った給料なのか」ということである。

給与と待遇については、あんまり保育士として働いてて実家暮らしですし、明細を見たりする、少ないなって思いながら働いてるというわけではないんですけど、同世代の違う仕事をしてる方とかと比べてしまうと、えって思うことがあります。見合ったといいますか、どう、見合ったお給料なのかなっていうのも最近ちらっと思うこともしばしば。困ってるとかではないんですけど。そこが他の職種に近づいていったらいいなと。もうちょっと。（E）

何屋さんでもなります。命を預かってるっていう面では、朝も所長とちょっとしゃべったんですけど、看護師さんやったら倍以上でしょう。扱うものは違うとしても、同じ小さな命を預かっているのって感じのところもあるし。私らみたいに会計年度やったら、今までよりは、だんだん良くなるって聞くんですけど、それでも、すごく安いとは思いますが。（H）

2010年代に入り、民間園の保育者の処遇は急速に改善されてきている。とはいえ、女性についての民間職の中でまだ低めではある。現在、子どもがいる家庭において、一人だけの収入で世間並みの生活水準を保とうとするのは簡単ではない。そのような背景の中で、これまで量の拡充が行われ、待機児童の減少が進んでいる。一方、社会へ出る女性が増えてはいるが、保育者として復帰を考えている方は少なく、保育者はまだまだ不足している。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) 大カテゴリー【仕事の負担感】

大カテゴリー【仕事の負担感】は「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)」の10つの小カテゴリーから生成された。

【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。

最初に「ゆとりのない保育の状況」についてである。

<p>私、正規のときは仕事量すごいなと思いながらも、今、この会計年度なんで、はよ帰るとか言うてもらえたり。家でする仕事も正規の先生とは違うので、そこまで、私は家帰ってせなあかんとかがないので、そんなにですけど、来てるときはばたばたと、職場ではばたばたと、そんな感じで。(H)</p>
<p>(主任なので)今は仕事の量ですとか負担とかも、自分の身の丈にというか合った量で充実して過ごしてるんですけど、幼児とか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、体力的にも付いていけず、しんどいなというのがあります。(G)</p>
<p>そんなことないですよ。やっぱベテランの先生がおって、下についてるときは、ついていくのに必死じゃないですか。でも、今、自分がクラスを持っていかなあかんってなったら、余裕がなくなってきた。めっちゃ怒ったりするんです。子どもを。ちょっと早く来てとか、めっちゃキーキーキャッキヤ言うとうから、ちょっと申し訳ないと思いながら。もうちょっと余裕を思った保育者になりたい。なんか今もう全然、余裕がない、自分に。もっと計画していかな駄目ですよ。もう単発的に、これする、あれする？とか言って、思い付く。月にこれはしようっていうのはあるんですけど、それもしながら、日々の生活の中で急に入ってくるじゃないですか。そんな人が多いのかな。急にこれしよう、あれしようとかいうのは。(J)</p>

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。

次に、「乳児保育の専門性」では、次のような語りが見られた。

私、30のときに初めて0歳児に行き、ずっと憧れとって、それが行きたくて保育園を選んだ感じやったんですけど、幼稚園とかじゃなく。憧れあり過ぎて、実際どう自分が動いていっていいかわからなくて、すごい顔がしんどそうって言われた時期でもあったんですけど。でも楽しかったんですよ、かわいかったし。でもほんまに4月は。泣き声にもう。10年保育士やってきたんですけど、全然ちゃうなと思って。思ってたんと違う、が多過ぎて。どうしようって感じやった。難しいなと思ったんです。かわいいだけではできなくて。憧れだけではできない難しさを感じて。(D)

「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ない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) 大カテゴリー【保育者をやめる状況】

大カテゴリー【保育者をやめる状況】は、「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年はやっとな(1)」の10つの小カテゴリーから生成された。

【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。

最初に「結婚・出産・子育てでやめちゃう」についてである。

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。今、自分が余裕ないから、家帰っても。今、実家暮らしなので、お母さんに任せきり。続けていける自信がないです。



もし結婚したときに家庭と仕事を両立する自信がないです。早く帰れる仕事でもないし。  
(B)

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。(L)

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。

本当に正直に申し上げますと、2年目になって、今年、研究保育が、各クラス私も1回させていただいたんですけど、そのときの自分。私は最後のほうだったんです。他の先生方のされた保育を見させていただいて、それを見て、もう自分のときどうなるんやろうと思って、毎回その会議を、反省会をしているときに、反省会をするたびもうプレッシャーというか、なってます。もうそのときが、なんか周りからも、同じ研究保育をした人たちもみんな下がってて、お互いに話をしたがために、マイナスな方向にちょっと悪い話というか、お互いが悪い、ちょっと気分が下がってて、自分もそっちに流されるっていう感じで、もう続けられないって私も。(I)

先輩とかではいらっしゃって。その方は、すごく私から見たら穏やかで優しく、とてもいい保育をされる方やったんですけど、人間関係といいますか。自分では私は保育者に向いてないとおっしゃって。全然そんなことなかったんですけど。(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が時代遅れになると引退」についてである。

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ろでもあるけど。時代のせいにしたらあかんとは思いますが。なんか全然、何、古いことばかり言ってるね、みたいなの。分かります？ちょっと時代遅れというか。そういう。新しい考えに付いていけなくなるというか。新しいことを取り入れられへん自分になったら、保育士はできひんと思うので、そこかな。そこが辞め時。(D)

この語りからは、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っ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) 大カテゴリー【保育への思い】

大カテゴリー【保育への思い】は、「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)」「考えなと思いつつ考えていない(1)」の9つの小カテゴリーから生成された。

【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「子どもが好きで保育者になった」「保育の道にすすむわけ」「子どもの成長を感じる」「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。

まず、「子どもが好きで保育者になった」についてである。

本当に子どもが好きだったりとか、多分、最初のきっかけはいどこに子どもが生まれ、そこで一緒に遊ぶことが多かって、子どもと一緒に遊んだりする仕事がしたいなって思ったんだと思います。中学とか高校とか、それぐらいやったかな。そんなはっきり明確にはなかったと思うんですけど多分、大学に行くってときに恐らく保育科かなっていう感じになったと思います。(H)
子どもが好きだからです。それのみ。きっかけは、でもちっちゃい頃からずっとなりたいていうのはあるじゃないですか。それが変わらなかったっていう。ずっと。(C)
一番は子どもが好きやからなんですけど。私ちっちゃいとき保育園行ってたんですけど、保育園めっちゃ好きやったのと、保育園の先生がたまたまなんですけど同じ、下の名前が一緒やって、でもその先生が大好きやって、その先生になりたくてピアノ習い始めたり、保育園のときから憧れの存在で。そこが大きいです。(D)

ほとんどの保育者が、保育者になった理由に「子どもが好き」だったことから、保育士資格・幼稚園免許取得に向かっている。そして、園が好き、保育者が好き、そして憧れをもって保育者を目指したことがわかる。

その他にも、「保育の道にすすむわけ」についてこのように述べている。

元をたどれば自分が保育園児のときに、担任の先生に「保育所の先生になったら、いい先生になれるね」って、お友だちのお世話をしているときに言われて、ええって言って、ずっとそれが残ってて。高校受験のときに香寺の保育科があるっていうのを知って、ほんで保育士になりたいって、もう一回思って、そこからですね。（L）

この語りからは、保育者のことばの影響力があることがわかる。この語りは、日々の保育者のことばに子どもたちが敏感であることを示している。保育者が保育園の頃から保育者としての素質のありそうな子どもに、Lさんに声をかけたような内容を保育園の頃にしておく。このことで、保育者になりたいという思いを持つ子どもが増える可能性を示唆している。

そして、次に「子どもの成長を感じる」ことについてである。

やっぱり日々の子どもの成長がすぐ見えるっていうこと。（1歳児は）4月当初は言葉がまだはっきりと伝わってこない状態なんですけど、最近はずぐ言葉、分かるようになって、会話も弾んで、コミュニケーションとれるようになって、むちゃくちゃうれしいです。（K）

（2歳児）4月、入園当初すごい泣いてた子どもたちが、今、笑顔で登園するようになってきたりとか、全然、話ししてくれない人見知りしてた子たちも、今はおうちのことを少しずつ話してくれるようになったり、幼稚園での生活、友達と楽しそうに遊んでいる、この成長が見れることかなと思います。（B）

子どもが自分が関わったことで成長してくれたり、喜んでくれたり、その日1日、その時間を楽しんでくれたりとかってするのは、充実してくれてるなって思うのは、すごくやりがいの一つなので。（L）

以上のように、子どもの成長を感じ取り、それが保育という仕事の中での成果として感じ、子どもとのやりとりがやりがいそのものとなっている。もちろん、いいことばかりではなく、ぐずってくる日や、子ども同士のやりとりの中でトラブルもあるのだろうが、「子どもの成長を感じる」ことが、保育者の活動力になっているのは間違いない。

そして、「楽しい保育をやってみたい・やってみよう」という気持ちになっていく。

面白かった。心動かされた、面白かった。若いときは。保育にも関係するけども、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とかいろいろ。それが保育として正しいかどうか分からないけども、楽しいこと考えてやってみようかって言って、してるのが楽しかったのかな。（G）

3年目のときに、4、5歳クラス。初めての4、5歳クラスができたんです。3クラス。で、先輩の先生、2人。1人、1人で私で。めっちゃ難しくって。やっぱり先輩やからスムーズに全てがいくけど、難しくていかない部分。でもクラスごとで制作とか合奏とかしたときに、自分の中で違いじゃないですけど。合奏やったら、なんでこんなに音がちっちゃいんやろうとか。他の先生らのクラスはもっと迫力があるのについていう、そんなすごい悩みがあったんですけど。

6年目ノークラスを始めたんです。そのときに自分の得意なことをクラス関係なくやっていたときに、めっちゃ楽しかったんです。だから得意、不得意はあるけど、そんなときはそんなときで悩んだけど、またそういうやり方もあって楽しかったから。初めて、初めてがあったんですけど。ノークラスは、クラス関係なく、ここが制作のお部屋、ここが絵本のお部屋、ここが机上遊びのお部屋みたいな。子どもたちも好きなところに自分で選んで遊びに行きましょうとか。このクラスはきょうは園庭で野球します。ここはお部屋でなんか作りますっていう、本当にクラス関係なく担任もばらばらに分かれて、子どももばらばらに分かれて、やりたいことを思う存分、楽しむっていう。ノークラスはやっぱり、自分がすごい楽しかったから、ますますやりたいっていうきっかけにはなったかな。(C)

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ような保育をすることも、一つの保育の質の向上に向かって必要なことである。

そして、「子ども主体の保育をしたい」という熱意がうかがえる。

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っています。ここの園みたいなの、本当に子ども主体の保育をしたいなと思えます。自分自身、私の今段階では知識とかも少ないんで、保育をするにあたって、例えば、今年だと、お部屋で染め物とかしてたんですけど。じゃあ、私と一緒に担当してる先生は、多分、経験もあって、その染め物をやった回数とかもあると思うんですけど、そこから調べてもありますけど、子どもと一緒にそれを1回で終わらせるだけじゃなくて、何回もいろんな回数とかチャレンジがしてて。私はちょっと知識がなさ過ぎるなと思って、そうやって自分から、普通の生活からでも、ちょっとずつ知識を身に付けたいなと思いました。(I)

めっちゃ個性がすごいんですよ、あの子たち。なんか、何でもばっばやっていく子らばかりなんですけど、1人が、最近の話なんですけど、家で『おかあさんといっしょ』の野菜の歌ってなんかあるのかな。それをめっちゃ口ずさんで、一緒に言うようになったら、1人から、もうほぼ全員がそのやつを口ずさむようになって、一緒に手たたいたりし

て遊んでたんですけど。外で遊んでるときに、ツキヤマが園庭にあるんですけど、私、下側におって、みんなが登っていったら「おい」とか言って。そしたら、なんかそこが急に舞台になって、みんなでその歌を歌い始めて、めっちゃあそこで盛り上がって。そこから、あんまそこまでは人との関わりがそこまでなかったんですけど、それを通して1人が「トマトは」とかって言ったら、他の子が「とんとんとん」って言ったりとかって、友達の間わりがそこから増えてきて。みんなで大人いなくても勝手に遊んでたりして。(J)

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けばいいのか、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いいのだろうか考えていることがわかる。

#### (6) 大カテゴリー【コロナ禍における保育】

大カテゴリー【コロナ禍における保育】は「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)」の8つの小カテゴリーから生成された。

【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、園の行事の持ち方まで関わる場所である。【コロナ禍における保育】の鍵となる語りとして「コロナの影響」「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。

まずは、「コロナの影響」についてである。

先生同士でも新しい先生、マスク取ったときの顔、あまり見たことなくて。なんか写真、撮るときにマスク取って、こんな顔やったんやっていうのを最近も感じて。だから子どもたちも、これがあるこの顔が先生の顔で、取った顔ってあんまり知らずに今、来てるから、なんか表情とか人物像というか、伝わってる部分がこれのスペース、少ないんかなっていうのは最近、感じるの。口が見えへんっていうのが、言葉は難しい子とかにとっては、すごい難しくなるとうとかなっていう。(D)

(関連施設で指導を受けた子どもの親が)『滑舌が悪いから、おうちでゆっくりはっきりしゃべってくださいって言われました』っていうことを保護者から聞いて、普段からマスクをしてるので、声は聞こえるけど口の動きとかがやっぱり全く見えない。ないときに

は当たり前のようにもぐもぐね、かみかみねとかって子どもと向き合って話してたことが、これがあることで分からないことがいっぱいあるんだろうな。(C)

保育者同士で顔を見たことないまま日々の保育をしていることに違和感を持つところから始まる。ひょっとすると、子どもたちは保育者の顔を知らずに過ごす中で、口の動きだけではなく、表情も感じ取れない可能性もないとは言い切れない。そのようなコロナの影響からくる違和感について述べている。マスクで覆っている部分に顔の表情筋が集まっている。子どもが喜怒哀楽や様々な保育者の表情が読み取れないのは、言葉が通じないことよりも心の成長に大きな壁になっているのではないだろうか。

次は「コロナ禍における不自由さ」についてである。

負担とまではいかないですけど去年、私、2歳児やったんですけど、本当やったらお母さんが中に入ってきて、朝の準備とかやってやったんですけど、それも全部こっち。玄関で受け入れやから、そういう。本来やったらお母さんがしてくれるところも全部したりとか、それがちょっと仕事が、負担が増えたのは増えたんですけど、それに慣れてしまえば、そういうもんかっていう感じで1年後にはなったんですけど。慣れたら全然そうなんですけど。コロナで変わったことは。(H)

歌って、どの体形で歌おうかな。ご飯のときって、おいしいねって言いたいけど、言えないとか。手洗い、消毒は、消毒はプラスなるわ、手洗いはもともと基本的にしてることなので。座って子どもたちが絵本見るときとか、座ってもちょっと付き過ぎとったら気になったり。こないだも音楽会なんかしてると、5歳がマスクを着けて歌うだったんですけど、それでもやっぱり1列になったほうがいいなとか、ちょっと2列になると、後ろの子の飛沫がマスクをしとっても、ずれたときに来るからとか、その辺がすごくしんどいというか、難しいというか。(L)

今年なんかで言うと、消毒作業も大変っていうのはもちろんあるんですけど。去年で言うと、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かったりっていうので、大変なことが多かったです。(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。

そして、「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」も感じているようである。

保護者にお部屋まで上がってきてもらえないのも、保護者の方にもストレスですけど、私たちが保育、お部屋に飾るものっていっぱいあるじゃないですか。朝、ちょっとお母さんがのぞくだけでお部屋の雰囲気分かって、お母さんが安心する。特に話をしなくてもね。その辺が全部そぎ取られてるので。信頼関係が、この玄関にしかつけれないんで、そこがすごく難しい。(L)

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。ちょっとした保育室での様子を伝えることの困難さが、コロナ禍の生活様式の変化や、感染症対策によって難しくしていることがわかる。

#### (7) 大カテゴリー【保護者対応】

大カテゴリー【保護者対応】は「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ので保護者との関係よい(2)」「子どものいいところを保護者に伝える(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)」8つの小カテゴリーから生成された。

【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。

はじめに、「子育ての経験から親の気持ちをアドバイス」することについてである。

(子育てを経験したことが保育に)生きてますね。子どものことだけでなく、そのときお母さんが大変やったこととが、お父さんがこんだけたくさん助けてくれたら、お母さん助かるよねみたいな、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ので、「お父さん、お母さん助けたってよ」みたいな感じで、おばちゃんと言えるので。それと乳児のことが分かりますね。自分の子どもの子育てをされて、また他のお子さんがまたこういうパターンというか、こういう子もいるんやなとか、この子こうしたらいいのになとかいうのが、ヒントが家に落ちてるといふか。お母さんの悩みとかも、そんなんこないしたらええんちゃうって言うてあげられるかなとか思ったり。(A)

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ろう。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。

次に、「保護者対応は先輩に相談」についてである。

今のところそんなに。でも私は、自分の身を守るじゃないですけど、絶対すぐに上の先生に相談して。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。（I）

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。

苦手やけど、いろんなタイプの人がおってやから。（C）

保護者対応は、難しいところではありますよね。（D）

嫌なことというの、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れば、ちょっとしたことで「何かありました？」とか。ありますけど。そうです、言わへんかったからごめんなさいって思いながら。結構、言ってくるお母さん。熱出て、お迎え呼び出して、来てもらったときに、職場が変わったかなんかで、多分、土曜日でも希望保育、申し込んだんですけど、土曜日ってお仕事お休みの人はあれじゃないですか。変わって、行っとうか行ってないか分からんときやって、なんか土曜日はお仕事行っと思ってんすかね、なんかそういうことを言ったらめっちゃ怒って、そっからすごいこじれました。すぐそれは直ったんですけど、そのときはめっちゃお母さん怒ってて。（J）

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ふ。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）大カテゴリー【人間関係】

大カテゴリー【人間関係】は「人間関係がよい（14）」「相談できる先輩保育者（おばちゃんず）（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）」の7つの小カテゴリーから生成された。

保育者における【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。

まずは、「相談できる先輩」についてである。

各学年に経験の長い、おぼちゃんの先生がいるので、『おぼちゃんず』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ぼちゃんずにもまず相談して、そこで難しかったら園長先生や主任のところに来て、何か相談したり、伝えたりとかしてるので。(D)

ここからは、園のことを十二分の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。

私自身は、やっぱり同期に支えられたっていう部分が一番大きいです。(B)

同期4人やったので4人で一緒にご飯行って話したり。なんやかんやはしとったんですけど。1人は早々にいなくなったので。あと2人はちょっと結構、ここでも長かったし、今も一応、保育士としては働いているので。同期はみんな辞職せず、保育の世界からは離れず。(D)

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。

そして、「人間関係がよい」ことについてである。

本当に自慢じゃないですけど、いい園で。本当に。手が空いたら、いろんな先生がいろいろ自分のできる中で動いてくれてんです。だから、コロナになって消毒が増えたりとかしても、朝の先生が『勤務時間30分ほど時間がいけるから、何とか消毒します』って園内、全部消毒してくれたったり、用務の方はお庭の花とかも全部任せてるんです。『先生、ここ、ちょっと壊れかけようよ』とか、『修理してもらったほうがええかな』とか、その辺も全部教えてくれたったりとか、すごくサポートがあるので、その辺はいてくれることで、ありがたいなって思うところです。(L)

(職場の人間関係は?) 恵まれてると思います。私はそれに対しては何も思いません。恵まれてるから続ける気持ちにもなった。(I)

これらは「職場の人間関係がよい」ことでどうなるのかの語りで、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) 大カテゴリー【若手育成】

大カテゴリー【若手育成】は「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う(2)」「子どもが若い先生の言うことをきかない(1)」の5つの小カテゴリーから生成された。

【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(20)」「伝え方・話し合い(9)」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。

今は、その人材育成に関する事で保育者の成長とか、保育を楽しんで感じてくれるかなと思ったような、思えるようなところが、やりがいにつながってくるのかなと(G)

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んでいるのかどうかを気にしているのである。

つぎに、「伝え方・話し合い」についてである。

主任として。若い先生に保育のことを伝えていくときに、自分の経験が全ていいわけでもなく、悪いわけでもなく。その先生の保育も尊重しつつ、でも、伸びてほしいという思いで、どこまで尊重しつつ、あともう一步、ここ、頑張ったらいいのにして思うところを伝える難しさ。自分がしてしまえば早いし、自分がしてしまえば、子どもも喜ぶこともあったりとかするんですけど、出ってしまったら意味がないので、そこをうまく子どもたちと担任が楽しく共有できる生活とか、遊びとかを伝えるのはすごい難しいなって。(L)

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步頑張ってもらいた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

これらの分析を通して、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】を一つでも多く作ることである。このためには、「配置基準」の見直し、保育者だけでなく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だろう。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られる。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。

保育の人材確保については、「配置基準」についての姫路市独自の配置基準を打ち出すことを提案したい。政府が閣議決定した「新しい経済政策パッケージ：第2章 人づくり革命」には、1. 幼児教育の無償化 2. 待機児童の解消 3. 高等教育の無償化 4. 私立高等学校の授業料の実質無償化などが盛り込まれている。この中身は、サービスとして取り上げられているように見え、そこにいる保育者のことが蔑ろになっているように見える。冒頭でも取り上げたが、保育の量の確保は進んできた。保護者にとっては、保育所に子どもを預けることが容易になってきている。そこで勤務する保育者の待遇は上がってきている。上がってきているが、それでも他の職業と比べると魅力がなく、希望する方も少ない。

さらに、国が定める保育士の配置基準は昭和23年に策定されてから一度も変更がなく、0歳児3人に対し保育士1人、1～2歳児6人に対し保育士1人、3歳児20人に対し保育士1人、4歳児以上30人に対し保育士1人という状況である。横浜市は独自に「1歳以上の各年齢において基準を上乗せしており、1歳児4人に対し保育士1人、2歳児5人に対し1人、3歳児15人に対し1人、4歳以上児は24人に対し1人」としている。この配置基準で行くと、さらに保育者の人数が必要になる。しかし、保育者一人あたりの子どもの人数が少なくなること

で、保育者の疲労感は少なくなるのではないだろうか。そして、【保育者をやめる状況】の要因である「ゆとりのない保育状況」からゆとりを生み出すことにもなる。

外国には、教員が休んだ時に駆けつけてくれる代替保育者が待機しているところがあると聞く。気軽に休め、年休消化率もあがる。日本の保育者は、自分が休んだら他に迷惑がかかると思い、有給休暇を使用しない。熱が出て休めないし、年休は法律で定められた5日をシフト管理の方から決められてようやく消化できる状況である。やはり【保育者を続けるために必要な状況】を作るために、保育者だけでなく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】が求められる。

例えば、幼児教育センター内に代替保育者を用意し、私立保育所の有給休暇の代替保育者として勤務できるようにすることは難しいだろうか。あらかじめ、指定しておかなければならないが、手続き次第で、保育者が足りないという無言のプレッシャーから解放されるだろう。これら中立の代替保育者を幼児教育センターという中立の施設が管理することで、他にもメリットが見込まれる。仕組みがある程度確立している小学校以降の学校教育と違い、幼児教育・保育は養護をベースに、子どもの興味・関心から、環境を構成し、あそびを通して総合的に指導していくものであるが、各園の歴史、理念などから幼児教育の中身は大きく違っている。このような代替保育者制度や幼児教育アドバイザーを使うことで、ある程度の保育の質の担保が可能になるのではないかと考える。

2021年度の姫路市保育協会の調査において、姫路市内で勤務する私立保育所の保育士の平均勤続年数が初めて7年を超えるという結果が出ている。姫路日ノ本短期大学の資格取得者のうち数名は、一人暮らしをしたい学生、しなければならない学生というのも存在している。市外手当については、姫路市に住所を持っている学生は、この制度に該当せず幾人かが他市へ就職してしまっている。この平均勤続年数を今後も伸ばしていくためには、処遇改善の引き上げや保育者の労働環境の整備が急務である。このことで、他市と比べて遜色のない、それ以上の魅力を発信できる、本当に働きやすい都市として宣伝ができるのではないだろうか。

また、同時に保育者養成について、姫路市を上げて取り組むことはできないだろうか。「子ども・子育て支援新制度」で親たちの子育てに対する意識を根本から変えようとしている経済政策の大元に、もう40万人乳幼児を保育所・こども園で預かれば「女性が輝く」という「日本再興戦略（成長戦略2014）」を当時の首相が演説した。乳幼児期の子育てを家庭から長時間奪い保育を行う。下手をすれば家にいる時間よりも、保育所・こども園にいる時間の方が長く、それが当たり前になろうとしている。子育てのベースが保育所・こども園になった方がいいのだろうか。また、その負担が全て保育者に行ってしまうが、そのような現状を招いて、保育者が増えるのだろうか。結果として、現状保育者はまだまだ足りない状況になっている。学校教育と幼児教育・保育の違い、教育と子育ての違いをほとんど理解していない、意識していない方が国のリーダーになっているのではないか。子どもが園に行き、母親が勤務し、納税が増える。しかし、気になる子どもが増え、保育者

の負担感が増える。他の職業と比較し、保育者を続ける選択肢がなくなっていく。

さらに不幸なことに、ほとんどの保育者養成校が定員割れを起こしている。学生を募集した時に倍率がでなくなることが保育界にとってどれほど致命的かという、その関係性に気づいているだろうか。少子化による18歳人口の減少、保育者希望者の減少により、受験者のほとんどを入学させ、資格を乱発する状況になっている。言い過ぎではあるが、保育に必要な資質、人間性のチェック機能を果たさなくなってしまうている。現職の私が発言するのは問題であるかもしれない。しかし、質の高い保育士養成を行うためには、場所とカリキュラムが必要である。姫路市には、姫路短期大学が存在していたことによる保育者の質の高さが根っこに存在する。今一度、姫路市に公立の養成校の設置を考えるべきではないだろうか。市外へ流出している姫路市の学生を姫路市内で、できれば駅前で養成することで、市外への流出を阻止することと、保育者になる学生の質の確保が可能となる。

そして、中学生・高校生への毎月一度、幼児たちとコミュニケーションを取れる時間を取れないだろうか。できれば実際に交流を持つことが望ましいが、オンラインでの交流も十分意味のある活動になると考える。できれば月に数時間。週に1コマ、どこかで関われる時間があるだけで、中学生・高校生は子どもというものを考え、自分の将来の姿を少し思い浮かべることができるのではないだろうか。子育てを全く知らずに親になる大人は、我々の想像以上に多い。交流をもつだけで良いので、それだけでこの国の子どもに対する意識はずいぶん良い方向に動くかと想像する。

## V. おわりに

インタビューをお願いした方々全てに共通して、「子どもが好き」「保育者をする事を目指した」と自分から志望している語りが多く見られた。我々保育に関わる者は、「子ども相手ならできそうな仕事ではないこと」や「日々楽しんで保育ができる環境にあること」を、あらゆる大人に、そして中学生・高校生へ情報発信していかなければならない。

## VI. 追加調査

幼児教育センターを置く西脇市の担当者へ、現在の状況をお聞きした。西脇市に存在するすべての幼児教育施設に2ヶ月に1回、年6回のペースで、訪問の時間を設けている。訪問での出来事を聞いたところ、「主幹の先生が、相談できる人がおらず悩んでいるケースが複数箇所であり、同じ立場でないと共有できない悩みを話し合う場を作った」ことや、「保育者が自分のやっている保育に迷いが出てくる相談などが多く、似た話をよく聞くことなど、この立場だから聞ける相談があった」と聞いた。ここでは、「よく似た話を聞いたことがあるとまず共感した上で、こういうふうにしていたよと、自分のアドバイスをするより、同じ状況に置かれている方の言葉を使って、解決に向かっている」と聞いた。離職率については、相談事業をすることで、ある程度の効果があることを実感されていた。相談できる相手の有無も人材確保に大きく影響するところである。

しかし、ICTに関しては「導入する補助金はあるが、活かせるところまではできていない。」「各園にICTを使いこなせる事務の先生がいれば、そういう情報共有をする機会があれば」と言われていた。ICTによる業務負担の軽減は考えていかなければならないところである。

## 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下さった姫路市内幼児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下さった方々は、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。もっと生々しい声も本当はあったのだろうと思います。もっと聞いてほしいこともあったのだろうと推測されます。しかし、私自身も保育者だったこともあり、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」と前向きな話に変っていきます。このような何気ない保育の会話が、我々保育者を成長させていくものだと感じました。

また、勤務する方へ通知して下さっ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ことがどれほどの苦労があるのか、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。丁寧な子ども理解や、計画、環境構成があってこそその保育です。姫路市をあげて保育の質を上げる時には、ご協力をお願いします。

また、西脇市幼児教育センターの藤原様、橋本様、貴重なお話を聞かせていただきありがとうございました。センター業務として行われている各園の訪問で、各園の保育者とのつながりを持つことの重要性を、お話の中から実感することができました。そこで行われている自分自身の経験を使うのではなく、同じ境遇の方のエピソードでつなぐ方法は、とても意味のあることだと思います。

さらに、データ入力や送付資料整理などを手伝ってくれた姫路日ノ本短期大学の保育者のたまごの学生たちにも感謝しています。

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・不満が膨れ上がってしまう。これらを避けるためにも、「姫路市の保育」を世の中に示せるような、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・参考文献

- 今井和子 (2016) 主任保育士・副園長・リーダーに求められる役割と実践的スキル ミネルヴァ書房
- 奥村優子 (2020) 乳児期における社会的学習 誰からどのように学ぶのか 東京大学出版会
- 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 ひとつなる書房
- 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](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148745_00002.html)
- 厚生労働省 (2016) 【保育人材確保のための『魅力ある職場づくり』に向けて】2020年2月28日検索 <https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/var/rev0/0109/1303/hoikujinzaikakuho.pdf>
- 厚生労働省職業安定局 (2013) 【保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査】2020年2月28日検索 <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000026218.pdf>
- 澤津まり子・鎌田雅史・山根薫子 (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
- 諏訪きぬ・戸田有一・中坪史典 (2011) 保育における感情労働 保育者の専門性を考える視点として 北大路書房
- 外山紀子 (2020) 生命を理解する心の発達 子どもと大人の素朴生物学 ちとせプレス
- 高山静子 (2014) 環境構成の理論と実践 保育の専門性に基づいて エイデル研究所
- 竹石聖子 (2013) 若手保育者の職場への定着の要員 常葉短期大学 常葉短大紀要 44 号 pp. 105-113
- 武田信子 (2018) 保育者のための子育て支援ガイドブック 専門性を活かした保護者へのサポート 中央法規
- 田澤里喜・若月芳浩 (2020) 採用と育成の好循環を生み出す園長の仕事術 子ども主体の保育を実現するリーダーシップ 中央法規
- 田中友香理 (2020) 発達科学から読み解く親と子の心 身体・脳・環境から探る親子の関わり ミネルヴァ書房
- 中坪史典 (2018) テーマでみる保育実践の中にある保育者の専門性へのアプローチ ミネルヴァ書房



中坪史典（2018）保育を語り合う協働型園内研修のすすめ 組織の活性化と専門性の向上に向けて 中央法規

孟憲巍（2021）教える赤ちゃん・察する赤ちゃん 他者を理解し働きかけるこころの発達と起源 ナカニシヤ出版

柳岡開地（2021）子どもが行為を紡ぐとき ルーティンの獲得と実行機能の発達心理学研究 ナカニシヤ出版

VII.