

令和元年6月27日現在

機関番号：42709

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K04590

研究課題名(和文) 園内における保育士の専門性発達モデルの構築と園内マネジメントのあり方に関する研究

研究課題名(英文) A Study of the management for the professional development model of the childcare nursery teachers in schools

研究代表者

井上 真理子 (INOUE, Mariko)

洗足こども短期大学・幼児教育保育科・准教授

研究者番号：40739182

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、保育士の専門性向上と園組織のマネジメントの関連性をテーマとして、その実態と保育者の成長モデルを明らかにすることに取り組んできた。本研究の一環として実施した全国調査アンケートからは「園の理念を中心とした組織づくり」の重要性が明らかになった。加えて、人材育成の課題も明らかになった。具体的には実践経験をもとに技能知識を身に着け成長していく方法は、およそ10年経験程度で限界を迎えるという点である。これらの調査を通じて明らかになったことは、個々の保育士の力量や意識、モチベーション以上に、管理職の組織マネジメントの質によって、保育士の成長は大きな影響を受けることになるという事実である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

保育の質の向上のためには、保育者の専門性向上を目的とする人材育成の充実と共に人材確保もその重要な核をなす。これまでの園内マネジメントに関する議論は、いわゆる処遇改善という側面が政策的にも先行しがちであったが、本研究では、処遇改善によらない別の要因での園組織のマネジメントや人材育成の重要性、必要性と、その具体的な指標を明らかにした。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to clarify the actual situation about the professional development model of the childcare nursery teachers and the management model of nursery schools. The nationwide survey has been conducted, then the collected data from management staffs and teachers revealed the importance of the mission and vision are important for school organizational management. In addition, the data shows the issue of human resource development, specially the ordinally OJT(On-the-Job Training) model will reach the limit after about 10 years of experience. As a conclusion, the essential aspects for professional development of nursery teachers is not only the motivation and skills of individual teachers, but also the quality and capability of school management.

研究分野：社会科学

キーワード：保育者の専門性 組織マネジメント 成長を促す組織要因 保育士のキャリア形成

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

平成 24 年の社会福祉施設等調査によると保育士の数は常勤換算にて約 47 万人に上り、実数としてはさらに多くの保育士が現場で活躍している。しかし、女性の働き方の改革や核家族が進む中で、保育を必要とする子どもは増加し、それに伴う待機児童数は都市部を中心に増加を辿ってきた。国や自治体の施策により保育の量の拡充が求められるとともに、多様な保育施設も整備される中で保育士の人材確保が喫緊の課題となった。同時に、OECD をはじめとする国際議論の話題は乳幼児期の教育の充実に焦点が当てられ、保育の量の拡充をしつつ保育の質向上に向けた取り組みも進められることになった。このような議論の中で、保育士の専門性向上としての研修のあり方に関する研究やプログラムの開発が検討された。

2. 研究の目的

これまでの保育士の専門性向上の議論は「個々の保育士」の成長に焦点が当てられ、園組織や他の保育士等との関係性とは切り離された文脈で行われることが多い。しかし、実際には、園の中でどのように成長するのか、保育士同士が影響を与え合う中で成長の実際、園組織における役割分担や経験や年齢構成に応じた成長のあり方など、実際の保育の現場において保育士の成長に影響を与える様々な要因や側面を総合的に検討することが必要となる。主に OJT によって向上を目指す保育士の専門性は、園組織の人員構成、管理職のマネジメントのあり方などに大きく影響を受けている。保育士として求められる専門性はその個人が持ち合わせる専門的技術面もさることながら、園すなわち組織との関係性において求められる能力や資質に関する期待も都度変化する。このような組織論の視点に立ち、人材マネジメントが保育現場でどのように展開されているのかの実態を把握することを本研究の第一の目的とし、さらにどのような園環境の要因が保育士の成長に影響を与えるのかを分析し、保育士の成長を促す組織を構築する管理職のマネジメントのあり方についての示唆を得ることを最終の目的とする。

3. 研究の方法

(1) インタビュー調査

先行研究を基に、職員の育成を組織マネジメントの視点で取り組む保育園における管理職及び職員に対し、園内での職員育成や自身の成長についての半構造化インタビューを実施し、内容を分析した。

(2) 質問紙の作成

組織要因と保育者のキャリアとの関連要因の現状と実態を把握すべく、全国の保育所等の施設を対象に、郵送法による質問紙調査を企画、実施した。質問紙の配布対象の選定にあたっては、入手可能な全国の認可保育所の一覧表を用い、25022 か所のリストを対象に、ユニークな番号をランダムに付したうえで、番号順に 500 園を抽出した。その過程においてキャリアアップ制度の対象となっていない公立の保育所や、移転や閉園等によって所在の確認できない園がリストアップされた場合には、501 番以降のリストから都度から繰り上げた。上述の 500 か所の施設に対し、1 施設あたり施設長向け、主任職層向け、一般職層向けの 3 種類の質問紙を別々に作成して人数相当分を封入して郵送した。到着後、各施設において質問紙を個別に配布し、回答を一括して返送するように依頼した。回答を返送するにあたってまとめられる際に、個票は他者にみられることがないように個別に封入できるように準備することで回答者への配慮を行った。

3 種類ある質問紙では、それぞれの立場に応じた個別の質問と、3 種類にわたって同一の質問とで構成し、同一の質問では立場による回答の比較を可能にするとともに、施設ごとに配布回収をまとめて依頼することでマルチレベル分析も可能になるよう設計をしている。全国の認可保育所の 500 園に対し作成した質問紙を郵送し、回答を求めた。園単位で回収率は 42.8% (214 園)、保育士の回答は 2,700 件となった。

4. 研究成果

(1) 保育士の専門性向上をももたらす学びの機会

表 1 に示されるように、保育者の専門性向上に貢献する取り組みは、「保育実践を行う中での気づき」や「クラスリーダーか同僚からの指導や助言」など、日常的な営みと密接に結びついている項目が高得点となった。次いで、「園長や主任からの指導助言」、さらには外部講師による園内研修という順に得点されている。「外部講師を招く研修」や「テーマを設定した園内研修」あるいは「事例検討会」などは、ある程度の得点になっているものの、注意しなければならないのは、そのことを経験していない層が一定割合で (10.6 から 18.3%) いることである。つまり、これらの営みは、その取り組みが行われることは有意義であるものの、一方ですべての保育者が参加できるわけではないということや、あるいは頻繁に行われるものではないということとを考慮しなければならない。

また、今回の分析は、経験年数ごとに区切りを設けて、それぞれの特定を算出している。その結果を見ると、上述した「役立つ方法」についての特典傾向が変わることはないものの (順位が逆転したりするようことはないものの)、年数を経ることに、上昇または傾向があるという点である。具体的には、e-Learning によるものを除いて、1 年経験者の数値が最も高く、以降、経験を経るにしたがって数値が逡減していく傾向にあるのが特徴である。上述の、専門性向上

に最も貢献する3つの取り組みが10年、20年経験になるとその数値を下げ、それでも他の項目よりはわずかに高い数値を示すものの、その差は極めて小さい。

このことからうかがえることは、保育者の専門性向上は「クラスリーダーや管理職から指導助言を受けながら日々の実践の中で成長していく」というモデルがあり、しかし、このモデルはおよそ二桁年数、まさに本稿でたびたび登場してきた平均勤続年数の壁に差し掛かることには、そうした方法だけではなく、専門書によるもの、自己の実践の振り返り、あるいは専門的なテーマでの研修など、より専門的な(高度な)学びの機会が必要とされる。

Scheinの8種キャリア・アンカーのうち、保育者が志向するのは「専門性」と「奉仕・社会貢献」が強いという旨が報告されている(平松・横尾(2015))が、ここに示すように、保育者が経験年数に応じて変化する専門性開発の機会を、それぞれの求めに合わせて提供していくことが、「専門性」を大切にする保育者としてのキャリア形成にもつながり、ひいては離職問題の改善にもつながることではないだろうかと考える。

表1 保育者の専門性向上に貢献する取り組み

	全体	0	1	3	5	8	10	15	20	無
外部講師を招いて行なう園内研修	3.51	3.54	3.59	3.53	3.47	3.52	3.55	3.51	3.47	14.6
テーマを設定して園内で行なう研修	3.39	3.42	3.55	3.42	3.41	3.35	3.32	3.40	3.38	10.6
クラス(チーム)での教材研究や事例検討会	3.37	3.42	3.55	3.44	3.39	3.31	3.35	3.33	3.34	18.3
園長や主任からの指導や助言	3.54	3.64	3.75	3.62	3.55	3.54	3.50	3.49	3.42	1.0
クラスや同僚と日々保育実践を行う中での気づき	3.71	3.65	3.79	3.77	3.71	3.75	3.71	3.68	3.62	1.0
クラスリーダーや同僚からの指導や助言	3.65	3.66	3.80	3.73	3.67	3.70	3.60	3.61	3.51	1.0
自己の実践の振り返り(エピソードや保育記録の作成からの気づき)	3.39	3.36	3.51	3.44	3.39	3.40	3.33	3.37	3.39	1.9
同僚や保育士同士のインフォーマル(非公式)な場面での話し合い	3.24	3.15	3.38	3.31	3.27	3.26	3.21	3.20	3.16	5.6
他保育施設の見学や職員との交流	3.32	3.31	3.37	3.36	3.32	3.35	3.30	3.26	3.30	14.0
専門書や専門雑誌などの購読	3.26	3.26	3.29	3.28	3.23	3.23	3.22	3.26	3.33	2.5
e-learningなどのICTを活用した学び	2.83	2.83	2.83	2.85	2.79	2.75	2.76	2.87	2.99	56.5

(2) 保育士が成長を実感する組織要因

「今の仕事を通じて、保育士としての成長を感じている」に影響を及ぼしている項目は、「自分に与えられている今の職位や役割に満足している」が最も大きく、以下、「園の目指す保育と自分の保育は一致している」「自分の職位役割が示され、自分がチーム(園)で果たす役割が理解できている」となった。この結果から、与えられた役割を保育士自身が理解、受容し、その役割を発揮して得られることが、組織が求めることと自己の目的とすることに矛盾がないことにより成長の方向性が明確になるためだと考えられる。

表2 保育士としての成長に影響を与える組織要因

モデル	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
3 (定数)	1.120	0.069		16.243	0.000
12.自分に与えられている今の職務や役割に満足している	0.240	0.019	0.253	12.397	0.000
3.園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している	0.228	0.020	0.230	11.475	0.000
7.自分の職位や役割が示され、自分がチーム(園)で果たす役割が理解できている	0.180	0.021	0.171	8.700	0.000

a. 従属変数 今の仕事を通じて、保育士としての成長を実感している

(重回帰分析-ステップワイズ法, 調整済み R2 乗 = .264)

(3) やりがいや充実

「自分が持つ能力を十分に発揮でき、評価されていると思う」に影響を及ぼしている項目は、「自分に与えられている今の職務や役割に満足している」が最も大きく、以下「やってみたいこと、新たに取り組みたいことを自由に提案することができる」「保育技術や保育観を職場内で受け継ぐ文化がある」であった。

この結果から、保育士が仕事に対してやりがいを感じるのは、与えられた役割に納得し手ごたえを感じていることと同時に、自身にとってだけでなく、獲得した技術や保育観をその後に続く同僚に伝え、組織の発展に寄与できるという期待を持てることが重要だと考える。

表3 やりがいや充実に影響を与える組織要因

モデル	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
3 (定数)	0.560	0.058		9.684	0.000
12. 自分に与えられている今の職務や役割に満足している	0.328	0.017	0.347	19.022	0.000
5. やってみたいこと、新たに取り組みたいことを自由に提案することができる	0.222	0.016	0.242	13.936	0.000
14. 保育技術や保育観を職場内で伝え受け継ぐ文化がある	0.200	0.016	0.223	12.664	0.000

a. 従属変数 自分が持つ能力を十分に発揮でき、評価されていると思う

(重回帰分析-ステップワイズ法, 調整済み R2 乗 = .389)

(4)働きつづけたい意欲

「この園でできるだけ長く働き続けていきたいと思う」に影響を及ぼしている項目は、「園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している」が最も大きく、以下「自分に与えられている今の職務や役割に満足している」「園長や主任など、管理職の方針や考えは一致している」となった。

この結果から、自らの保育実践が組織の目標達成に貢献している手応えを、保育士自身が感じられることである。また管理職の方針が一貫していることから、迷いなく自らの保育観を信じて実践し、評価としての園からのフィードバックが相違ないことが組織への帰属意識につながり、長く働きたいと思えるのではないかと考える。

表4 働きつづけたい意欲に影響を与える組織要因

モデル	非標準化係数		標準化係数	t 値	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
3 (定数)	0.263	0.069		3.827	0.000
3. 園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している	0.358	0.023	0.294	15.253	0.000
12. 自分に与えられている今の職務や役割に満足している	0.333	0.021	0.285	15.529	0.000
15. 園長や主任など、管理職の方針や考えは一貫している	0.194	0.019	0.193	10.115	0.000

a. 従属変数 この園で出来るだけ長く働き続けていきたいと思う

(重回帰分析-ステップワイズ法, 調整済み R2 乗 = .388)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

村井尚子・坂田哲人、保育者としてのキャリアを見据える授業実践の研究 教職実践演習の授業において、保育教諭養成課程研究会紀要 第40号、3-13、2019年

〔学会発表〕(計7件)

井上真理子・坂田哲人・今井豊彦・高橋優子、保育者の人材育成・確保に影響を与える組織要因の分析、日本保育学会第72回大会、2019年

坂田哲人・井上真理子・今井豊彦・高橋優子、保育士の専門性向上をもたらす『学びの機会』の捉え方・あり方にかんする研究、日本保育学会第72回大会、2019年

坂田哲人・井上真理子、保育所の組織的な要因との関連における保育者の成長・キャリア形成の現状と課題、日本乳幼児教育学会第28回大会、2018年

坂田哲人・今井豊彦、保育組織の質の向上—管理職者の専門性を高める人材開発の取り組み、

日本保育学会第 71 回大会、2017 年

井上眞理子・坂田哲人・今井豊彦、保育現場における園組織が取り組む人材育成の現状と課題(1)、日本保育学会第 69 回大会、2016 年

坂田哲人・井上眞理子・今井豊彦、保育現場における園組織が取り組む人材育成の現状と課題(2)、日本保育学会第 69 回大会、2016 年

Tetsuhito SAKATA、A study of organizational management and development in nursery schools - from the perspective of human resource development、17th PECERA(Pacific Early Childhood Education Research Association) Annual Conference、Bangkok, Thailand、2016 年

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

取得状況(計 0 件)

〔その他〕(計 1 件)

研究結果報告「保育所におけるキャリアアップと人材育成に関する調査」

6 . 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：坂田 哲人

ローマ字氏名：SAKATA Tetsuhito

所属研究機関名：帝京大学

部局名：高等教育開発センター

職名：講師

研究者番号(8桁)：70571884

(2)研究協力者

研究協力者氏名：今井 豊彦

ローマ字氏名：IMAI Toyohiko

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。