

令和 5 年 6 月 20 日現在

機関番号：32678

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2022

課題番号：17K04647

研究課題名(和文) 中堅保育者の成長プロセスを支える現職教育とキャリアラダーへの接続

研究課題名(英文) In-Service Education to Support the Growth Process of Mid-career Childcare Workers and Connection to Career Ladder

研究代表者

井戸 ゆかり (Ido, Yukari)

東京都市大学・人間科学部・教授

研究者番号：60331500

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は中堅保育者の成長プロセスとその課題について着目し、保育者の成長を支え、保育の質の向上、問題解決、モチベーションにつながるキャリアラダー構築の検討を目的としている。中堅保育者のモチベーションを維持し、成長につながるキャリアラダー構築に必要な視点を14園の自己点検評価項目(全563項目)のカテゴリー化やインタビュー調査等から検討した。その結果、ポジティブ感情、自己有能感などモチベーションの維持に大切な要素となるウェルビーイングの項目が皆無に近かった。自己点検評価項目やキャリアラダーの目標にウェルビーイングに関する項目を採用することはモチベーションの維持や離職防止につながると示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究において、園の自己点検評価項目はマネジメント項目が多く、スペシャリストとしてのキャリア形成の項目が少ないこと、階層別になっていないこと、ウェルビーイングに関する項目が皆無に近いことなどが明らかとなった。ウェルビーイングに関する項目の導入は、自身や職場環境を見直す機会にもなり、離職防止につながると考える。また、当初、具体的かつ普遍的なキャリアラダーを構築するイメージでいたが、園の文化、環境、地域性等があり、それらを考慮しなかった場合、形骸化する可能性があると思われた。そこで、階層別の基準ラダー案を作成した。それをもとに各園に即したキャリアラダーを構築することがより効果的であると示唆された。

研究成果の概要(英文)：This study focused on the growth process of mid-career childcare workers and their challenges, and aimed to examine the construction of a career ladder that would support their growth, improve the quality of childcare, solve problems, and motivate them. The viewpoints required to construct a career ladder that maintains the motivation of mid-career childcare workers and leads to their growth were examined through categorization of self-assessment items (563 items in total) from 14 nursery school and interview surveys. As a result, there were almost no items on wellbeing, which is one of the important factors to maintain motivation, such as positive emotions and sense of self-competence. Therefore, it is suggested that the adoption of wellbeing items in self-assessment items and career ladder goals will lead to the maintenance of motivation and the prevention of job turnover.

研究分野：発達臨床心理学

キーワード：中堅保育者 キャリアラダー ウェルビーイング 自己点検評価 モチベーション 自己肯定感 離職防止

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、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

保育者、とくに保育士においては慢性的な不足が言われており、地域により保育士定数が確保できない現状がある。また、保育士のみならず、幼稚園教諭・保育教諭(以下、保育者と表記)の離職も課題となっている。研究当初、「平成 25 年社会福祉施設等調査」(2015)において離職率が 10.3%にのぼることが明らかとなった。離職の理由として、「東京都保育士実態調査報告」(2019)によれば、「職場の人間関係、給料が安い、仕事量が多い、労働時間が多い、妊娠・出産、健康上の理由(体力含む)」が上位にあげられ、職場の人間関係にいたっては 33.5%にのぼる。離職率ばかりでなく、保育者に求められる役割は多様化しており、保育者自身のキャリア形成の可視化も課題となっている。筆者らは、初任者、中堅者を対象に継続的に調査・研究を行ってきた。初任者、中堅者にかかわらず離職を考えたことのある者は多く、中堅者は結婚、出産、育児、介護などの大きなライフイベントを経験する時期であり、仕事とのバランス、体力面の不安、中堅者としての保育(スキル等)への揺らぎがあることが示唆された。

2. 研究の目的

中堅保育者、とくに中堅保育士を対象として、中堅保育士が抱える課題、離職防止、モチベーションの維持につながる自身の成長プロセスを支える現職教育やキャリアラダーの構築にはどのような視点が必要なのかを明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

2017 年に都内の公立保育所の中堅保育士 200 名(有効回答数 187)を対象に、抱える課題、望まれる現職教育について質問紙調査を行った。2018 年にオーストラリアのウーロンゴン周辺およびパース周辺の保育・幼児教育施設で保育士、幼稚園教諭の働きやすい環境、モチベーションの維持につながる取り組みについてヒアリング調査を行った。さらに、キャリアラダーを検討する上で、基礎調査として、同年に都内近郊の公私立保育所・認定こども園 14 園を対象に自己点検評価の項目を収集し、検討を行った。その後、2019 年から 2020 年にかけて自己点検評価の項目の見直しと現場での利用状況をヒアリングし、2020 年から 2022 年にかけて、離職者の少ない園の園長、保育士を対象に取り組みについてヒアリング調査を行った。各調査については、日本保育学会研究倫理綱領に則り、調査協力者に本研究の目的を説明し、同意を得た上で実施した。結果については個人や保育・幼児教育施設が特定できないように記載している。キャリアラダーについては、先駆的にキャリアラダーを導入している日本看護協会(2016)のクリニカルラダーを参考とした。

4. 研究成果

(1)中堅保育士が抱える課題と求められる現職教育

質問紙調査の結果から、日々の業務の中で課題とされていることの上位 3 項目に、クラス運営、子どもとの関わり方、他の職員とのコミュニケーションがあがった。受講したい研修内容としては、子どもとの関わり方、障害児・特別な配慮を必要とする子どもの保育、運動遊びや手遊び等の保育技術があげられた。また、ヒアリング調査より、中堅保育士は経験を積んではいるが、自身の保育が適切であるかどうか迷うことがあり、保育技術に関する研修の受講を希望するケースがあることがわかった。

(2)自己点検評価項目による分析

保育所および幼保連携型認定こども園 14 か所の自己点検評価の全評価項目(563 項目)の

分析(2020)を行った。評価項目のカテゴリー化については、「保育士等キャリア・アップ研修の実施について」(2017)および「保育士等キャリア・アップ研修ハンドブック」(2017)を参考にした。その結果、マネジメントに関する項目が最も多く(22.2%)、次いで、保育実践(15.6%)、乳児保育(15.5%)の順となった。幼児教育の意義、栄養の基礎知識、メンタルヘルスは項目として採用されていない園が多く、キャリアラダー構築の際には組み入れることが望ましいと示唆された。また、ジェネラリストとしての視点が強くスペシャリストの視点が弱い傾向にあった。保育士のキャリア形成において、たとえば子育て支援などの領域でスペシャリストを目指す場合もあり得ると考えられる。したがって、ジェネラリストの視点を基本にしながらも、スペシャリストの視点についても十分に検討することが必要となると思われる。

(3)キャリアラダー構築の際の視点 - ウェルビーイング項目 -

筆者ら(2021,2022)が自己点検評価の項目の中で自身のウェルビーイングへの気づきにつながる項目に着目したところ、採用がほとんどないことが明らかとなった。中堅保育士は結婚、出産、介護等のライフイベントを経験することが多く、自己点検評価にウェルビーイングの視点を入れることがモチベーションの維持、離職防止にもつながると考えられたことから、キャリアラダーについてもその視点の導入が大切だと思われる。

ウェルビーイングについて、Huppertら(2013)は、その構成要素として、「有能感、情緒的安定、没頭、意義、楽観性、ポジティブ感情、良好な人間関係、心理的回復力、自尊心、活力」をあげている。自己点検評価やキャリアラダーにウェルビーイングに関する項目を導入することは、各自が自身の有能感、情緒的安定等を振り返る機会となると同時に、良好な人間関係など職場環境を省察する機会となり得ると示唆された。

(4)離職の少ない園の取り組み

離職の少ない都内近郊の園長および中堅保育士に、インタビュー調査(2022)を行った結果、園長、主任らが自己点検評価を活用し個人面談をするとともに、普段から保育士が自身の良さに気づけるような言葉かけをし、悩みを打ち明けやすい関係を築くよう努力していた。また、自己点検評価の項目についても、保育士やその他の職員と一緒に考えている園もみられた。保育士も園長・主任、同僚からの肯定的な言葉かけにより、有能感を高めることができたとし、それがモチベーションの維持につながっていると思われる。

(5)オーストラリアの取り組み例

業務中にリフレッシュができるような園にもノンコンタクトタイムとノンコンタクトルームが設置されていた。保育士一人あたりの子どもの数は、日本と比較してとくに3歳児以降年齢が上がるにつれ少なく、その差に開きがあることがわかった。メンター制度の他、地域の大学の保育コーディネーターとの連携が密接であり、必要に応じて保育コーディネーターや大学教員からも助言を受けることができ、リカレント教育も盛んであった。保育コーディネーターは大学周辺の保育施設を定期的に巡回している。幼稚園では週のうち一日は全く保育には入らず教材作りなどの研究の時間にあてることができる園もみられた。

(6)基準となるキャリアラダー案

研究経過からキャリアラダーの試案として、「保育技能」「子育て支援・保護者支援」「同僚性・チームマネジメント」「ウェルビーイング」の4つの柱をたてた。そして、日本保育士

会の階層区分を参考に、クラスリーダー、フロアリーダー、主任保育士・主幹保育教諭の3つの階層に分け、4つの柱ごとに各階層における目標と具体的な行動目標を考察・作成した。

表1 ウェルビーイング領域のフロアリーダー層の基準キャリアラダー案

領域	ウェルビーイング
階層	フロアリーダー層（乳児・幼児，概ね6～10年程度）
レベル目標	<ul style="list-style-type: none"> ・自身や同僚、新人職員が働きやすい職場環境づくり・改善に貢献する ・自身のキャリア形成に関する具体的な目標を持つ ・フロア全体の保育の質向上を図るべく、一人ひとりの保育士の保育に向かう心情や保育技能に対するモチベーションを高める
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスリーダーと調整しながら、フロアの保育士の職務状況を把握し、一人ひとりの保育士の負担感、疲労感の調整を図る ・職員一人ひとりの職務に対する意欲や達成感が得られるような環境整備に努める ・自身や同僚の適切なワークライフバランスを考える ・仕事の効率化を図る ・自身の健康管理のみならず職員の健康にも留意する ・職員の話に傾聴、助言できるように相談しやすい環境を作る

出所：井戸・園田（2022）「保育士のキャリアラダー(2) - 中堅保育士のキャリアラダー構築に必要と思われる視点」p.32 表3を一部改訂

表2 キャリアラダー作成のためのフォーマット案

領域	保育技能（助言を受けながら、保育技能を高めていく力）	
階層	クラスリーダー（概ね4～5年程度）	
レベル目標	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスの子ども達一人ひとりについて、担任と情報共有しながら、適切な子ども理解をする。 ・子どもの発達に応じた保育技能の向上に努める。 	
ラダー	目安となる基準ラダー	自園で設定するキャリアラダー
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> ・助言を受けながら、子どもの理解に関する方法や保育技能を主体的に学ぶ。 ・安心・安全に基づく保育を実践する。 ・子どもの個性と集団としてのクラスを意識した保育を実践する。 ・一人ひとりの子どもの発達に応じた保育を実践する。 	

出所：園田・井戸（2023）「保育士のキャリアラダー(3)」P.36表10より引用

表1に示したものは一例であるが、4つの柱の中のウェルビーイングに関するフロアリーダー層の基準となるキャリアラダー案（以下、基準ラダーと表記）である。表2は、各園でのキャリアラダー作成のためのフォーマット案である。左側に示す目安となる基準ラダー（行動目標）を参考に、各園に即したものを作成していく形である。

研究当初は、普遍的なキャリアラダーを作成し一般化することをイメージしていたが、研究経過を通し、限界のあることが明らかとなった。つまり、園の文化、環境、規模、地域性などに差異がみられ可変的な要素を無視した場合、形骸化の恐れがあり実用化に結びつかない懸念が生じたのである。そこで、普遍化を目指すのではなく、まず基準ラダー項目を設定し、各園の実態に即したラダー項目を設定することが実用的であるという結論に至った。基準ラダーをもとに、各園で実態に即した項目を設定することでより身近なものとなり、自身を含めたさまざまな気づき、職場環境の向上、モチベーションの維持等につながると思われる。

今後、現場での実用検証を行い、改良を重ね、現場に即したより良いキャリアラダー構築を目指したい。

引用・参考文献

Huppert, F.A., & So, T.T.C. (2013) Flourishing Across Europe: Application of an New Conceptual Framework for Defining Well-Being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861

井戸ゆかり・園田巖・内藤知美・小泉裕子(2021)「中堅保育者のキャリアラダー」日本乳幼児教育学会第31回大会研究発表論文集 300-301

井戸ゆかり・園田巖(2022)「保育士のキャリアラダー(2) - 中堅保育士のキャリアラダー構築に必要と思われる視点 - 東京都市大学人間科学部紀要 13, 23-33

厚生労働省(2017)「保育士等キャリア・アップ研修の実施について」

厚生労働省統計情報部(2015)「平成25年社会福祉施設等調査」

日本看護協会(2016)『看護師のクリニカルラダー(日本看護協会版)活用のための手引き』

園田巖・井戸ゆかり(2020)「保育士のキャリアラダー(1)保育士のキャリアラダー - 保育・教育施設の自己評価点検から - 」東京都市大学人間科学部紀要 11, 39-52

園田巖・井戸ゆかり(2023)「保育士のキャリアラダー(3)」東京都市大学人間科学部紀要 14, 27-37

東京都福祉局(2019)「東京都保育士実態調査報告」

全国社会福祉協議会(2017)『保育士等キャリア・アップ研修ハンドブック』

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 井戸ゆかり・園田巖	4. 巻 13
2. 論文標題 保育士のキャリアラダー（2）－中堅保育士のキャリアラダー構築に必要と思われる視点－	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 東京都市大学人間科学部紀要	6. 最初と最後の頁 23-33
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 園田巖、井戸ゆかり	4. 巻 11
2. 論文標題 保育士のキャリアラダー - 保育・教育施設の自己評価点検から -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 東京都市大学人間科学部紀要	6. 最初と最後の頁 39-52
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 園田巖、井戸ゆかり	4. 巻 14
2. 論文標題 保育士のキャリアラダー（3）	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 東京都市大学人間科学部紀要	6. 最初と最後の頁 27-37
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計7件（うち招待講演 1件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 井戸ゆかり・園田巖・内藤知美・小泉裕子
2. 発表標題 中堅保育士のキャリアラダー
3. 学会等名 日本乳幼児教育学会第31回大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 井戸ゆかり・園田巖・内藤知美・小泉裕子
2. 発表標題 保育士のキャリアラダーを考える(2) - 中堅保育士のキャリア形成 -
3. 学会等名 日本保育学会第73回大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 園田巖・井戸ゆかり・内藤知美・小泉裕子
2. 発表標題 保育士のキャリアラダーを考える(1) - 保育所の自己評価点検から -
3. 学会等名 日本保育学会第72回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 小泉裕子
2. 発表標題 非認知的能力 - 人として生きていく力を引き出す幼稚園教諭の専門性 -
3. 学会等名 川崎市私立幼稚園協会(招待講演)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 小泉裕子、内藤知美、井戸ゆかり、大野和夫、田爪宏二、寺田清美、原孝成
2. 発表標題 保育者のアイデンティティ構築のためのファーストステージの育ち
3. 学会等名 日本保育学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 亀田佐知子、井戸ゆかり
2. 発表標題 子どもの行動理解を深めるための観察課題の検討
3. 学会等名 日本保育者養成教育学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 園田巖
2. 発表標題 保育士養成における保育ソーシャルワーク
3. 学会等名 日本保育学会
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計4件

1. 著者名 井戸ゆかり、園田巖、紺野道子	4. 発行年 2022年
2. 出版社 萌文書林	5. 総ページ数 232
3. 書名 子どもの理解と援助 - 演習で学ぶ、心身の発達をみる力と保育者のかかわり方-	

1. 著者名 井戸ゆかり、園田巖、紺野道子	4. 発行年 2019年
2. 出版社 萌文書林	5. 総ページ数 184
3. 書名 『保育の心理学 実践につなげる、子どもの発達理解』	

1. 著者名 井戸ゆかり、園田巖、紺野道子	4. 発行年 2018年
2. 出版社 萌文書林	5. 総ページ数 192
3. 書名 『保育の心理学』	

1. 著者名 井戸ゆかり、園田巖、紺野道子	4. 発行年 2018年
2. 出版社 萌文書林	5. 総ページ数 228
3. 書名 『保育の心理学』	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	内藤 知美 (Naito Tomomi) (10308330)	田園調布学園大学・子ども未来学部・教授 (32720)	
研究分担者	園田 巖 (Sonoda Iwao) (60772217)	東京都市大学・人間科学部・准教授 (32678)	
研究分担者	小泉 裕子 (Koizumi Yuko) (80310465)	鎌倉女子大学短期大学部・初等教育学科・教授 (42721)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------