

令和 2 年 7 月 15 日現在

機関番号：27104

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K13995

研究課題名（和文）質的・量的にみる保育士の長期勤務におけるポジティブな要因に関する研究

研究課題名（英文）A qualitative and quantitative study on factors that positively contribute to long-term employment of nursery school teachers

研究代表者

伊勢 慎 (Ise, Makoto)

福岡県立大学・人間社会学部・講師

研究者番号：30554076

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、保育者を対象とし、質的研究と量的研究を用い、保育者が働き続ける際の要因を検討した。結果は次の通りである。（1）勤務継続要因は、子どもとの関係において正の相関があった。（2）現在の職場での勤務年数と勤務継続要因は、緩やかな正の相関関係があった。（3）保育者養成校卒業後の勤務年数と勤務継続要因は、緩やかな負の相関関係があった。以上より、働き続けている保育者の特徴は、子どもとの関係が築けており、保育において充実感を得られており、離職した経験があるとしても、また現在働いている園に対して不満があるにしても働いていることそのものが勤務を継続させている要因になり得ると考える。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、保育士不足、保育士の離職の課題の解決に向けて、示唆が得られるものとする。離職は、職場の人間関係、職場環境、職務内容に起因するが、働き続けることができている保育士は、離職経験があるにしても、その経験が現在の職場で継続的に働くことが可能となる要因となるとともに、子どもとの関係性が構築できている保育士においても同様の結果が得られた。

研究成果の概要（英文）：This study employed qualitative and quantitative research to examine the factors that encourage long-term employment of nursery school teachers. The results demonstrated 1) a positive correlation between their relationship with children and work continuation factors, 2) a weak positive correlation between the number of years of employment in the current workplace and work continuation factors, 3) a weak negative correlation between the number of years of employment since the nursery school teacher's graduation from their training in childcare and work continuation factors. We believe that some of the characteristics of the nursery school teachers who continue to work in this profession are that they have established a relationship with the children and achieved a certain sense of accomplishment from their work. In addition, even for those who have resigned or are dissatisfied with their current workplace, employment itself seems to serve as a factor for them to continue their work.

研究分野：保育学

キーワード：保育職 勤務継続要因 勤務継続尺度 離職経験 質的研究 量的研究 ワーク・エンゲイジメント

様式 C-19、F-19-1、Z-19（共通）

1. 研究開始当初の背景

〈背景としての離職問題・保育士不足問題〉

日本の保育職を取り巻く環境において、特に注目したいのが早期離職である。厚生労働省（2012）は、就職して3年以内の職業別離職状況を公表した。保育士が含まれる「医療・福祉」は、38.6%であった。全ての職業での離職率平均は、28.8%であることから突出して高いことが言える。また、厚生労働省（2013）は、「待機児童解消加速化プラン」の中で保育士不足・確保の問題を挙げており、「保育を支える保育士の確保」を大きな柱の施策としている。

〈離職への対応の未対応〉

こうした離職を問題とする保育職についてのストレスや職業環境整備についての研究では、磯野（2008）は、高いモチベーションを維持し精神面の健康状態を改善していくためには「職場の人間関係を良好に保つこと」、「仕事の量・質の負担を軽減するなどの職場環境の整備」が重要としている。宮下（2010）は、「園内の人間関係が大きなストレス」になっていること、反対に人間関係が「有効なサポート源にもなり、職場の人間関係を良好に保つことがバーンアウト傾向軽減には効果的だ」と述べている。森田ら（2011）は、バーンアウトにおいて仕事上の要因だけでなく家庭生活での葛藤や個人属性要因（健康状態）も関与していることを明らかにしており、バーンアウトの緩和要因として「業務レベルのスキル、自己反省、保育士効力感、自律性、組織・協働のスキル、主張的コミュニケーション、年齢」を挙げている。

以上のように、保育職を取り巻く環境について研究が積み重ねられている中、バーンアウトに関連した保育職の研究も散見された。しかし、人間関係改善、職場改善、個々人の要因を挙げるに留まっており、離職についての具体的な解決方法の提示には至っていないと考える。

〈「やりがい：ワーク・エンゲイジメント」という視点への注目とその気付き〉

海外では、ストレス、バーンアウト研究の流れからワーク・エンゲイジメント、ジョブサティスファクションの研究に変わってきており、例えば、バーンアウト（燃え尽き症候群）の研究が蓄積されていく中、Schaufeli（2002）は、バーンアウトの対概念としてワーク・エンゲイジメントを提唱した。島津（2009）は、ワーク・エンゲイジメントは、「バーンアウトした従業員は、疲弊し仕事への熱意が低下している」のに対して、「ワーク・エンゲイジメントの高い従業員は、活力にあふれ、仕事に積極的に関与する」という特徴を持っていると述べている。さらにワーク・エンゲイジメントが高い人は、「仕事に誇り（やりがい）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き生きとしている」としている。

このワーク・エンゲイジメントの視点として、2000年前後より心理学および産業保健心理学の領域において島津（2009）は、「人間の有する強みやパフォーマンスなどポジティブな要因にも注目する動き」が出始めたと述べている。また背景としては、労働人口が減少してきている中、「企業や社会では多様な労働力が求められている。職場のメンタルヘルスにおいても、精神的不調者を対象にした医療・福祉・福利厚生としての視点だけでなく、健康度の高い労働者による生産性の高い職場づくりを目的とした視点も、併せて求められるようになってきている」と言われる社会経済的状況がある。

つまり、保育職においてもポジティブな要因＝「積極的な前向きなメンタルヘルス」の研究にも焦点を当てることが求められていると考える。「長期勤務者」を対象に研究を進めていくこととともに、「積極的な前向きなメンタルヘルス」（ワーク・エンゲイジメント）にも焦点を当て研究することこそ意義があると考えられる。

2. 研究の目的

保育職における社会的問題として、早期離職、保育士不足に焦点を当てられることがある。早期離職の原因は、人間関係、職場環境、勤務条件等一定の研究成果があり、明らかになっている。しかし、離職を防ぐための研究は蓄積されておらず、早期離職率は依然高いままである。

本研究は、今まで焦点が当てられていた離職者ではなく、長期勤務保育者に焦点を当て、長期勤務を可能にしている要因を明らかにすることを目的とする。

さらに、その要因から、長期継続勤務に結び付くための具体的な方法、短期離職防止、保育士不足解消の視点からも考察、提案をする。

3. 研究の方法

本研究では、保育職における長期勤務者の長期勤務要因を明らかにするために、質的研究である聞き取り調査については、継続し15年以上勤務し現在も保育職に就いている保育士を対象にして研究を進める。量的研究による質問紙調査においては、A県の私立、公立保育所に勤務中である保育士を対象に行う。

研究方法は、聞き取り調査（質的研究）及び質問紙調査（量的研究）を行うことを計画の柱とし、長期勤務保育士における個の要因と一般化された要因について、両側面から示唆を得る。

聞き取り調査においては、半構造化インタビューを通して、質的に分析を行うことで、量的研究に用いる質問項目を明らかにし、長期勤務要因を明らかにするための勤務継続尺度の作成を行う。量的研究である質問紙調査では、作成した勤務継続尺度とワーク・エンゲイジメント調査票である UWES-9 尺度を用い、勤務年数と勤務継続尺度得点とを分析し、長期勤務における一般

化された要因について明らかにする。

〈質的研究の分析方法と尺度作成〉

インタビューデータにおける質的分析方法は、SCAT（大谷 2011）（Steps for Coding And Theorization: 〈1〉データの中の着目すべき語句 〈2〉それを言いかえるためのデータ外の語句 〈3〉それを説明するための語句 〈4〉そこから浮き上がるテーマ・構成概念の順にコードを考へて付していく 4ステップのコーディングと、そのテーマ・構成概念を紡いでストーリー・ラインを記述し、そこから理論を記述する手続きとからなる分析手法）を用いる。

質的分析結果を基に質問項目を作成すると共に、全国保育士養成協議会(2009)の質問内容と、相澤(2008)の質問内容も検討し、質問項目を作成した。質問項目作成時は、実践での有用性を確保するため現在保育現場で働いている保育士と、元保育士である F 大学に在籍中の大学院生とともに精査し、質問項目を決定し、結果 21 項目となった。また、保育士の勤務継続要因と島津(2009)がワーク・エンゲイジメント日本語版に作成しなおしたワーク・エンゲイジメント調査票である UWES-9 尺度の 9 項目と正の相関があると仮定した。そして、筆者が作成した尺度草案と、UWES-9 の尺度を合わせて 30 項目の質問紙を作成し、実施した。回答は、「1 全くあてはまらない」、「2 あまりあてはまらない」、「3 どちらともいえない」、「ややあてはまる」、「非常にあてはまる」という五件法で回答を求めた。

調査協力者は、筆者が、2019 年に行った研修に参加していた保育士に協力を得た。回答が得られた 176 名の内、124 名が対象となった（有効回収率=70.4%）。質問紙は、研修終了後に配布し、その場で回収を行った。その際、倫理的配慮として、事前に研修代表者に調査の主旨、本アンケートにより研修受講者への不利益が被らないこと、統計処理を行うこと、個人情報への遵守を説明し許可を得たうえで、同様の内容を研修受講者へも事前に紙面を用い説明をして、アンケートの協力を任意とした。

分析の手続きは、筆者が作成した尺度草案 21 項目について因子分析を行った上で、内的整合性を確認するために α 係数を算出する。また、UWES-9 の尺度との相関をみることによって併存の妥当性を検討する。

〈保育士の勤務状況に関する量的研究〉

保育士の勤務状況の実態について、UWES-9 の尺度と継続勤務尺度を用い質問紙調査を行い、ワーク・エンゲイジメント得点と継続要因得点と経験年数、勤務形態、離職の有無、離職回数や配偶者の有無、子どもの有無、給与、保育士になった理由などとの関連を明らかにすることを目的とする。

分析方法は、素得点の算出後、素得点と勤務年数の回帰分析を行う。他の要因の関連を検討するためには、回帰分析後、階層的重回帰分析を行い、素得点と勤務年数はどのような関連があるかに加えて、勤務形態、配偶者の有無、給与などを含めた分析を行い検討する。さらに、勤務形態、配偶者の有無、給与などとの交互作用があると仮定されるため、素得点の高い郡と低い郡に分け分散分析を行う。

調査方法と調査協力者は、保育士の勤務状況の実態を明らかにするために、A 県内の公立、私立保育所の保育士、主任、園長を対象として、質問紙調査を行う。調査協力園は、300 園であり、1 園に 10 部の質問紙を同封し郵送した。郵送前に、自治体の担当課、または A 県の保育連盟を通して依頼を行った。質問紙は個人で回答をお願いし、他者からは回答を見ることができないようにノリ付きの封筒を準備した。そして、園全体の回答結果を一括して入れるための返信用封筒を準備し、返送できるようにした。その際、倫理的配慮として、以下に関する文章を質問紙と同封すると共に、自治体の担当課の許可が得られたことを踏まえ、保育連盟の代表名で事前に倫理的配慮に関する内容をメールにて送付し、周知した。内容は、調査の主旨、本アンケートにより園や個人へ不利益が被らないこと、統計処理を行うこと、個人情報の遵守を説明するものであり、回答への協力は任意とした。

保育士の勤務継続要因と子どもとの関係性に関する量的研究

また、上記で用いたワーク・エンゲイジメント得点と継続要因得点と保育士の子どもとの関係性に関する人間関係保育者効力感尺度（西山 2006）を用い、保育士の勤務継続要因と子どもとの関係性について量的研究を行う。保育士の属性との関連と共に、保育現場で働く保育士にとって、保育士同士の人間関係は、離職要因にも継続要因にもなっており、子どもとの関係性についても明らかにする必要があると考え、勤務継続尺度の得点と人間関係保育者効力感尺度の得点について、検討する。

この結果から、勤務継続要因について、保育士の属性では明らかにならないであろう保育士として実際に子どもとの関りについて明らかにできるものと考え、素得点が高い保育士は、人間関係保育者効力感尺度の得点と正の相関があると仮定した。

人間関係保育者効力感尺度は、「①信頼される存在として子どものそばにいること」「②子どもの人間関係の発達に応じて関わること」「③けんかや葛藤を経ながらも、子ども同士で解決できるように援助すること」など、25 項目からなっている。

4. 研究成果

〈勤務継続尺度作成〉

保育士における勤務継続要因を明らかにするための量的研究に用いる勤務継続に関する既存の尺度がないため、その尺度作成を行った。

作成した21項目の質問項目と UWES-9 の尺度を合わせて30項目の質問紙を作成し、実施し検討を行った結果は、以下の通りである。

尺度作成は、主因子法、プロマックス回転による因子分析を5度行い、因子負荷量を.40と定め、.40以下の3項目を外した結果、1因子構造が認められた。「人間関係には満足している」、「互いに助け合う雰囲気がある」「働く環境には満足している」等の項目からなる1因子を、ポジティブで前向きな人間関係、職場環境、職務内容を促す因子とする「勤務継続を支える要因」と命名した。 α 係数は.91であり、高い内的整合性が示された。

妥当性を検討するために、作成した尺度と UWES-9 の尺度の相関分析を行った。Pearson の相関分析をした結果、仮説の通り第一因子と UWES-9 の尺度とは、有意な正の相関がみられた。相関係数は.359であった。この結果から、本尺度で測定している「勤務継続を支える要因」は、勤務におけるポジティブな側面を測定するには妥当であることが考えられ、この勤務継続尺度を用いるものとした。

〈量的研究結果〉

保育士の勤務状況の実態について、UWES-9 の尺度と継続勤務尺度を用い質問紙調査を行い、ワーク・エンゲイジメント得点と継続要因得点と経験年数、子どもとの関係について、分析を行った。

分析方法は、素得点の算出後、素得点と勤務年数の回帰分析を行う。他の要因の関連を検討するためには、回帰分析後、階層的重回帰分析を行い、素得点と勤務年数ほどのような関連があるかに加えて、子どもとの関係を含めた分析を行い検討した。

F 県内の公立、私立保育所の保育士、主任、園長を対象として、質問紙調査を行った結果、回答が得られた1029枚の内、716枚が対象となった（有効回収率=23.9%）。

回帰式は、 $F=(3.713)=36.59$ ($p<.01$) となり、有意であった。

現在働いている職場における勤務年数「現在年数」($\beta=.093$, $p<.05$) が、勤務継続得点 ($R^2=.133$) に有意な正の影響を及ぼしていた。保育者養成校を卒業した後から保育士として従事した合計年数「トータル年数」($\beta=-.123$, $p<.001$) が、勤務継続得点 ($R^2=.133$) に有意な負の影響を及ぼしていた。「人間関係得点」($\beta=.347$, $p<.001$) が、勤務継続得点 ($R^2=.133$) に有意な正の影響を及ぼしていた。上記の結果をまとめパス図を作成した（図1）。

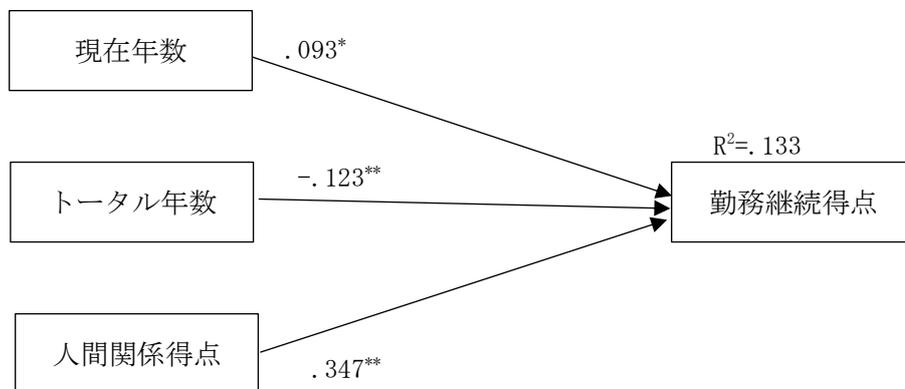


図1. 勤務継続得点に影響を及ぼしているパス図

共線性の問題の有無を確認すべく、VIFを算出したが、いずれも、1.05~1.43程度であり、問題は確認されなかった。

研究成果は次の通りである。(1) 勤務継続要因は、子どもとの関係において正の相関があった。(2) 現在の職場での勤務年数と勤務継続要因は、緩やかな正の相関関係があった。(3) しかし、保育者養成校卒業後からのトータルの勤務年数と勤務継続要因は、緩やかな負の相関関係があった。以上より、現在保育職として、働き続けている保育者の特徴は、子どもとの関係が築けており、保育において充実感を得られており、離職した経験があるとしても現在働いている園に対して不満があるにしても働いていること、そのものが勤務を継続させている要因になり得るという示唆を得た。

しかし、当初予定していなかった勤務継続尺度作成を行った結果、量的研究結果を踏まえて、その結果を保育現場に再度提示して聞き取り調査を行い、量的研究結果を説明するための要因を明らかにすることを予定していたができなかった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 伊勢慎	4. 巻 26
2. 論文標題 私立保育園保育士の長期勤務要因に関する研究	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 国際幼児教育研究	6. 最初と最後の頁 79-92
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 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計9件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件）

1. 発表者名 伊勢慎
2. 発表標題 公立保育者と私立保育者の勤務継続要因の特徴
3. 学会等名 日本保育学会第71回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Makoto ISE
2. 発表標題 Research into Factors for Long-Term Employment of Teachers in Public Nursery Schools in Japan
3. 学会等名 European Early Childhood Education Research Association 18th Conference (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 伊勢慎・副島正幸
2. 発表標題 保育者不足の中で学生が就職したい園・勤め甲斐のある園
3. 学会等名 九州保育研究会第12回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 伊勢慎
2. 発表標題 公立保育者と私立保育者の勤務継続要因の特徴
3. 学会等名 日本保育学会第71回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 高口知浩・伊勢慎
2. 発表標題 私はなぜやめなければならなかったのか ~元公立保育士の語りから探る園内の人間関係の在り方~
3. 学会等名 日本保育学会第71回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 高口知浩・伊勢慎
2. 発表標題 暗闇から抜け出せないまま離職に至った元公立保育士の葛藤 ~ A 保育士の語りから ~
3. 学会等名 日本乳幼児教育学会第28回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 伊勢慎
2. 発表標題 長期勤務保育士の特徴
3. 学会等名 日本保育学会第70回大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 伊勢慎
2. 発表標題 私立保育園保育士の勤務継続にかんする要因
3. 学会等名 日本乳幼児教育学会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 伊勢慎
2. 発表標題 Research into Factors for Long Employment of Kindergarten Teachers in Private Kindergartens in Japan
3. 学会等名 The 16th Annual Hawaii International Conference on Education (国際学会)
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔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