

【研究論文】

潜在保育者の現場復帰のための ライフストーリー法を用いた調査研究(2) -解析データより仮説の検討-

キーワード：就業状況 待遇 ライフスタイル 揺らぎ
人間関係 プレッシャー 保育職復帰

For potential childcare workers to return to work
Research using the life story method (2)
- Examining hypotheses based on analytical data -

小関 慶太 (KOSEKI keita)
八田 友和 (HATTA tomokazu)
浦田 誠一 (URATA seiichi)
山崎 英明 (YAMAZAKI hideaki)
大久保 弓子 (OKUBO yumiko)

1. はじめに

本稿は、小関慶太(2024)「潜在保育者の現場復帰のためのライフストーリー法を用いた調査研究(1)」『リカレント研究論集(4)』(以下「小関調査;2024」又は「小関論文(2024)」と示す)に基づき、研究分担者(八田・浦田・山崎・大久保)が担当している内容を中心に仮説の整理とその検討・分析・考察を行い、まとめた論考である。

2. 仮説と検討:保育者の就業状況

仮説は、保育者の資格取得者は年々増加傾向がみられるが、保育園等への就業数は減少傾向がみられる。それは、保育者の就業や待遇についての労働環境が影響しているからだろう。

保育者資格の取得者の推移について検討する。近年において保育者の離職者が多く保育者の人手不足が話題になる。離職する理由は複合的に考えられるが低賃金や過重労働、人間関係があげられる。

本研究においては、就業状況を保育者の資格取得者の推移や保育者の人数推移はどのようになっているのであろうか。保育者の人材不足を解消するために、どのようなことが手だてとして必要であろうか。実際に離職した保育者へのインタビュー調査もとに検討するものとする。

就業上の問題点は、第一に「就業状況に関して(シフトなど)」は、以下の点が挙げられる。。

- ① 会議や打ち合わせ・6連・遅番・早番・施設管理などの労働環境の問題点がみられる。小関調査;2024【図3 - 1】
- ② 社会への貢献や使命感よりも、「給料」「残業代」などの言葉から労働に対する賃金のために仕事に従事していると考えられる。小関慶太;2024 調査【図3 - 2】
- ③ 保育者としての仕事をするうえで、「会議」と「打ち合わせ」などから「える」ことが多いとプラス面を感じている。小関調査;2024【図3 - 2】
- ④ 同じような言葉を俯瞰的にみると、全体の中心に「土曜」がありその周辺に「勤務」・「つらい」・「早番」・「保育」・「地獄」・「遅番」がある。ここでも労働条件の改善が必要だと思われる。小関慶太;2024 調査【図3 - 3】
- ⑤ 心理的側面からみると、ポジティブな感情が少なくネガティブ及び中立的な感情が多い傾向がみられ。保育者としての子どもたちが「好き」でと関われることに「喜び」を持っていたが、それよりも現実には「悲しみ」や「恐れ」れの感情を抱いている。小関調査;2024【図3 - 5】

第二に「待遇(給料・手当)とオフ(ライフスタイル)に関して」は、以下の点が挙げられる¹。

- ① 一番大きくクローズアップされているのが「手当」である。周辺にも「18万」・「19万」・「22万」・「23万」・「24万」・「26万」・「手取り」・「基本給」などの文言が並び、給料や手当に関心が集まる傾向がある。小関調査;2024【図4 - 1】
- ② 待遇面でも言葉として「残業」の出現率が多く、「手取り」・「つく」・「初任給」・「17万」・「18万」・「19万」と「基本給」が関連している。残業をすることで基本給よりも手取りが多くなる。逆に言うと「残業」をしないと生活を保持する賃金が得られないと思われる。小関慶太;2024 調査【図4 - 2】
- ③ 全体を俯瞰したときに真ん中に「プラス」が出現している。その周りに、「給料」や「初任給」、「残業」などの言葉を中心にして「もらう」「少ない」「入る」などが並ぶ。やはり、関心は、働く上での等価としての賃金である。小関調査;2024【図4 - 3】
- ④ 就業についてネガティブの感情が減少して中立的な感情が3分の2を占めている。これは、手当・賃金について冷静に考えていることを示している。反面、保育者の仕事が好き、子どもたちが好きであり、喜びをもって仕事をしている感情が少なく、逆に「怒り」や「悲しみ」を持つ感情が表出している。小関調査;2024【図4 - 5】

以上より保育者にとって、次世代を担う子どもたちを育てる希望と夢をもって就労した職場であるが、勤務時間や拘束時間が長い過重労働が身体的・精神的に追い詰めていることをうかがうことができる。保育や教育仕事は、連続しているため終わりが見えないものである。そのため、過酷な労働が強いられている。そのことが小関調査;2024 から明らかになっている。保育の現場でも仕事内容を再吟味する、保育者の定数を増やす、1クラス当たりの乳幼児の数を減らすなどの人的・物的環境の改善が急がれ、早急の働き方改革を推し進める必要がある。

自分の仕事に誇りや成し遂げたときの喜びが、正当な評価がされていないことによりネガティブな感情を持つに至っている。特に給与面について低賃金の改善が必要である。具体的に、厚生労働省「令和2年賃金構造基

¹ 詳細は項目3

『リカレント研究論集(4)』(2024.3)《特集》共同研究と外部研究費
 潜在保育者の現場復帰のためのライフストーリー法を用いた調査研究(2)-解析データより仮説の検討-
 (小関慶太・八田友和・浦田誠一・山崎英明・大久保弓子)

本統計調査によると、私立保育園の平均初任給は、20万4900円であり経験年数による昇給もあまり期待できない²。参考に(保育者の現状と主な取組、令和2年9月17日、厚生労働省)全平均月額賃金は338,000円(36.7歳で保育者は244,500円(平均36.7歳)となっている³。

このように、保育者たちは給与を労働に対して低く感じ、労働に対して少なく給与の増額が図られないかと、自分の未来に希望が持てずに、優秀な人材の離職に繋がっていく点は統計資料からも明らかである。

3. 仮説と検討:待遇・ライフスタイル

第一に保育者の待遇について整理する。そもそも待遇とは「給料・勤務時間など、雇用者の勤労者に対する取り扱い、処遇」と定義でき、近年、政府や自治体による保育者の待遇改善が進められている。例えば、2021(令和3)年12月には、内閣府子ども・子育て本部から「保育士・幼稚園教諭等の処遇改善について」が発出され、保育士・幼稚園教諭等に対する3%程度(月額9,000円)の処遇改善が行われた。この事業は、保育士や幼稚園教諭等を対象に、賃上げ効果が継続される取り組みを各園で行うことを前提として実施されている。そのため、実施要件として「令和4年2月から基本給又は決まって毎月支払われる手当により、補助額以上の賃金改善を実施すること」などが盛り込まれている。自治体レベルでも、東京都による「保育士等キャリアアップ補助金」や千葉県松戸市による「松戸手当の支給」など、様々な取り組みが行われている。

しかし、一般的に保育士の勤務時間や職責に対して、給料は薄給であるとされている。「令和元年賃金構造基本統計調査」の結果を見ても、保育者の給料は、全職種のみ収換算(男女計)よりも10万円ほど低くなっている。そのためか、東京都福祉保健局が2022年に行った「東京都保育士実態調査」では、「現在の職場で働き続けるために充実を希望する項目」「現在の職場で改善を希望する項目」「保育士退職意向の理由」のいずれにおいても、給料の改善等が上位に入っている(表1)。

【表1】

項目	1位	2位	3位
現在の職場で働き続けるために充実を希望する項目(複数回答)	給与 (79.4%)	職場の人間関係 (58.0%)	休暇 (52.7%)
現在の職場で改善を希望する項目(複数回答)	給与・賞与等の改善 (62.7%)	職員数の増員 (48.6%)	事務・雑務の軽減 (40.1%)
保育士退職意向の理由(複数回答)	給料が安い (61.6%)	仕事量が多い (54.0%)	労働時間が長い (35.4%)
職業選択時に重視した項目(複数回答)	勤務地 (72.3%)	職場の人間関係 (51.9%)	給与が高いこと (38.5%)

(令和4年東京都保育士実態調査「結果の概要」をもとに八田作成)

² 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

³ 厚生労働省「保育者の現状と主な取組」(令和2年9月17日)

加えて、「職業選択時に重視した項目」として「給料が高いこと」が比較的上位に位置していることが読み取れる。ここからも、「事前に見込んでいた給料と実際の給料が異なっていた」「予想していたものではなかった」というミスマッチが発生していることが推測できる。

また、保育士として働き続けることの課題に関して、東京都社会福祉協議会保育部会(以下、「東社協保育部会」と表記する)が2021年に行った「保育園における働き方改革と保育業務の実態に関する調査(対象:東社協保育部会会員園1,472か所、回収率:56.8%)から重要な示唆を受けることができる。本調査では、「今後も保育士として働き続けることへの課題」についての設問があり、「働き方改革(残業・有給の取得・シフト・事務時間の確保)」が17件(38.6%)と最も多く、次いで「配置基準が見合っていない(保育制度)」と「保育者としての社会的地位の向上」が12件(27.3%)、「保育士の確保(人材不足)」が6人(13.6%)、「給与が見合っていない」が5人(11.4%)であった。つまり、働き方改革で残業・有給の取得・シフト・事務時間の確保をはじめとした待遇面が改善されることで、保育士として働き続ける可能性を示唆しているといえる。

以上を踏まえ本稿では、「小関調査;2024」をもとに、保育者の待遇改善が、潜在保育者の現場復帰にいかに関与するか検討する。なお本調査の詳細は、小関慶太論文(2024)を参照されたい。本調査では、現役保育士・離職者の双方にインタビュー調査(ライフヒストリー法)を行い、聞き取った内容をテキストマイニング手法で解析している。その結果、待遇やライフスタイルに関する質問に対して、「手当」「具体的な金額(〇万円)」「手取り」といった回答が目立っていることが読み取れる【図4-1】。また、聞き取った内容を感情分析した項目では、「ネガティブな感情」「怒りの感情」が読み取れる【図4-5】。この結果からも待遇の改善が、保育者の離職を減少させることや、潜在保育士の職場復帰に繋がり得ることが容易に想像できる。一方で、保育者の待遇は、先述したような政府や自治体による取り組みの影響を大きく受けるものの、各園で実施できることもある。例えば、①採用試験時に待遇面の説明を適切に実施することで、採用時のミスマッチを少なくすること、②仕事の分散、有休を取得しやすい環境づくりを行うこと、などが考えられる。これらを丁寧に実施するだけでも、図4-1にあがった項目のいくつかは改善できると思われる。

第二に、保育現場の実態が保育者のライフスタイルにどのような影響を与えているか考察する。そもそも、ライフスタイルとは「生活の様式・営み方。また、人生観・価値観・習慣などを含めた個人の生き方」⁴と定義することができ、日常の生活だけでなく、人生観・価値観など目に見えないものを含意した非常に広範な意味をもっている。ここでは、保育現場の実態が保育者のライフスタイルにどのような影響を及ぼしているのか、各種調査から読み取りたい。

まず、先ほども取り上げた東社協保育部会が行った調査結果を確認する。本調査では、保育現場と保育者のライフスタイルに係る設問が複数設定されている。例えば、「時間外勤務になることがあるか」の設問に対しては、回答者837人のうち、696人(83.2%)が「時間外勤務がある」と回答している。また、時間外勤務になる理由としては「事務書類の作成(便り・カリキュラムの作成含む)」が435件(62.5%)と最も多く、「行事準備」が176件(25.3%)、「保護者対応」が154件(22.1%)、「会議打合せ」が105件(15.1%)と続いている。もちろん、

⁴ デジタル大辞泉「ライフスタイル」より引用。(2024年1月7日確認)

<https://kotobank.jp/word/%E3%83%A9%E3%82%A4%E3%83%95%E3%82%B9%E3%82%BF%E3%82%A4%E3%83%AB-655672>

『リカレント研究論集(4)』(2024.3)《特集》共同研究と外部研究費
潜在保育者の現場復帰のためのライフストーリー法を用いた調査研究(2)-解析データより仮説の検討-
(小関慶太・八田友和・浦田誠一・山崎英明・大久保弓子)

業務命令としての残業か、自主的な残業なのかはこの設問からは判断できないものの、就業時間内だけでは処理できない業務量があることは推察することができる。なお、1か月の平均時間外勤務時間は11時間程度であり、週に換算すると3時間程度とされている。

加えて、「家に仕事を持ち帰ることがあるか」の設問に対しては、回答者837人のうち、501人(59.9%)が仕事を持ち帰ると回答した。持ち帰りの業務内容としては、「制作・行事の準備」が280人(55.9%)と最も多く、次いで「事務(日誌なども含む)」が110人(22.0%)「カリキュラム作成」が108人(21.6%)、「お便り作成」が107人(21.4%)と続く。また、「1週間にどの程度の業務を持ち帰っているか」の設問に対し、「30分~1時間程度/週」との回答が166件(33.1%)と最も多く、次いで「30分未満程度/週」が122件(24.4%)、「1時間~1時間30分程度/週」が92人(18.4%)であった。このように、東社協保育部会の調査から、「業務の持ち帰り」や「時間外勤務」など、数値化できるライフスタイルの影響を複数読み取ることができた。

次に、先述した小関調査2024の結果を取り上げる。本調査では、数値化が難しいライフスタイルの影響が確認できた。例えば、待遇・ライフスタイルに関する質問では「友達」「休み」、人間関係とプレッシャーに関する質問では「残業」「遅番」など、スコアとしては小さいものの、ほぼすべての項目にライフスタイルに関係する単語が頻出している。そのため、離職や復帰に直接影響するほど大きな問題ではないが、就業・生活するうえで避けては通れない課題であることが読み取れる。また、保育者という職業は、自分の感情をコントロールする必要がある「感情労働」であると表現できる⁵。勤務中はもちろん、退勤後も、預かっている子どもや保護者に対して、地域の人に対して感情をコントロールする必要があり、ありのままの自分でいられる場所や時間が少ない。このような、数値化しにくい項目が、保育者のライフスタイルに大きな影響を及ぼしていることが類推される。保育者の「ワーク・ライフ・バランス」を実現するためにも、①働き方改革のなかで、保育者の待遇改善(給与の改善・有給の取得など)を図ること、②保育者が働きやすい園改革を行うこと、③保育者が息抜きをできるような環境整備、などが求められる。

4. 仮説と検討:人間関係・仕事へのプレッシャー

小関調査2024に基づき、保育者の離職の要因を「人間関係と仕事へのプレッシャー」と仮定し検討をおこなったものである。

株式会社イードが運営する「Resemom(リセママ)」が実施した調査(2023年)⁶によると、保育士は「小学6年生(女子)の“将来就きたい職業”」で第5位(n=447)となっている人気職業である。

こども家庭庁が実施した2023年の調査⁷によると、保育士登録者のうち約62%が保育者として働いていないことがわかっている。厚生労働省(2017)が“働かない理由”を調査したところ、「賃金が希望と合わない」が最も高く、「責任の重さ・事故への不安」が3番目となっている。

一方、在職中の保育者を分母、1年以内に離職した保育者を分子とした場合、2017年の離職率は9.3%となっている⁸。これを民間保育所に限定すると10.7%と高い数値となっており、各保育所で毎年10人に1人が入

⁵ 原信夫ほか(編)『寄り添い・ともに考える事例解決 若手保育者の育て方』ぎょうせい 2022年 p.63-64を参照。

⁶ Resemom(2023)記事「小6の将来就きたい職業」

<https://resemom.jp/article/2023/07/14/73001.html>(2024年1月31日閲覧)

⁷ 厚生労働省(2017)「雇用均等・児童家庭局 説明資料-保育関係-」

⁸ 前掲原参照

れ替わっている計算になる⁹。なお、離職理由については「職場の人間関係」が 33.5%と最も多い理由となっている^{10 11}。

調査によると、保育者は常にプレッシャーを感じており、その背景には人間関係の悩みも一因であることが明らかとなった。その他のキーワードとして、「話しづらい」、「パワハラ」、「問い詰める」、「取りづらい」など人間関係に関連するワードが表出していることがわかる。クラスター分析では「プレッシャー」や「責任」などのグループと「残業」や「人間関係」などのグループが顕著に見られた。

以上の点より保育者の離職における大きな要因は職場での「人間関係」や仕事上での「プレッシャー」である。

保育者不足と言われて久しい現代において、人材の確保は保育所の存続に直結する大きな問題である。しかし、人材確保に重点を置くことによって、保育の質が低下することは本末転倒となりかねない。保育の質の向上は子どもの育つ権利を保障するものである。

『保育所保育指針』の第3章には「健康及び安全」が示されている。保育者は、虐待の疑いを察知すること、午睡中(うつ伏せで寝る子や無呼吸など)や食事中(誤嚥、アレルギー対応など)、水遊び(溺れなど)や園庭遊び(転倒など)など“保護者から預かった大切な命を全力で守るため”に常日頃プレッシャーの中で働いている。

健康及び安全を確保するには職員同士の連携を欠かすことができない。保育者同士はもちろん施設管理者や栄養士、保護者との情報共有、場合によっては外部の医療機関などとの連携も必要となってくる。

特に経験の浅い保育者は、人間関係や業務のプレッシャーを原因として離職してしまうことが十分に考えられる。この問題について解決策を講じるならば、「相互支援し合える職場環境」をつくることが必要不可欠である。

職員同士の人間関係は、お互いの価値観(職業観や倫理観、子ども観など)を共有し、認め合うことが重要になってくる。そのためには、個々の受容的な態度でいつでも相談し合える関係性など、職員同士が相互支援できる職場環境を管理者が中心となって構成していくことが大切となるだろう。

0~2歳児は他者との関わりを持つことで自我を持ち始める時期で、心身発達の極めて重要な時期である。特に非認知能力を身につけるには幼児期における大人との関わりが重要だと言われている。この時期は、その後の成長や社会性など人の一生(人生)全体に多大な影響を与える重要な期間であることがわかってきた。

共働き家庭が増加している現代社会では保育所に入る子どももこれに伴い増加している。特に目立つのは1~2歳児である。2017年におこなわれた『保育所保育指針』の改定では0~2歳児の保育の質を向上させることを重要なテーマとし、乳児と1歳以上3歳未満児の保育に関する記述を充実させることとなった¹²。

保育者は子どもにとって最も重要な「環境」である。そのような意味でも「遊び相手」や「オムツ交換の人」などではなく、人格形成を支える重要な教育者ということが出来る。もともと子どもが好きで、すくすく成長していく過程に幸せを感じることがモチベーションであった保育者たちが職場や業務内容によって離職することのないように、今後も様々な対策が検討されることを切に願う。

5. 仮説と検討:教育方針

⁹ 厚生労働省『保育士の現状と主な取組』(2020年)

¹⁰ Resemom(2023)

¹¹ 次いで「給料が安い」29.2%、「仕事量が多い」27.7%、「労働時間が長い」24.7%となっている。

¹² 汐見稔幸 監修『イラストたっぷり やさしく読み解く保育所保育指針ハンドブック 2017年告示版』(学研プラス、2017)

2000年に保育所の設置主体者制限が撤廃された(2000年3月30日付厚生省の通知「保育所の設置認可等について」(児発第295号))。これによって待機児童の問題に寄与された。

また幼稚園に関しては、学校教育法2条「学校は国、地方公共団体、学校法人のみが設置できるとされている」。よって設置者は、学校法人、宗教法人、社会福祉法人、個人、その他の法人などである。

株式会社が運営する保育所は、(株)日本教育クリエイト(保育園名称:三幸グループぽけっとランド)、(株)日本保育サービス(アスク)、(株)こどもの森(プチ・クレイシュ)、(株)モード・プランニング・ジャパン(雲母保育園)などが挙げられる。設置数は、図表2で示しただけでも600施設以上ある。子ども家庭庁¹³によれば令和5年39,589箇所(令和3年:38,666箇所、令和4年:39,244箇所)¹⁴と徐々に増えている。

保育理念や教育方針【図2】は、子どもの将来を見据えるとともに保育者自身の成長に関連する事項である。ぽけっとランドの「園に関わるもの」として保育は「人」が対象であること、人材を大切にしているところがここからも理解することができる。

【図2】

施設名	規模	保育理念・教育方針など
ぽけっとランド ¹⁵	40箇所 認可・認証	教育理念は「技能と心の調和」 保育理念は園にかかわる全てのものが 『個を受容し、共感するなかで主体性を育む』
アスク ¹⁶	約300箇所	
プチクレイシュ	220箇所	こどもの森グループでは、乳幼児期においてはいわゆる小学校の前倒しの知識先行教育ではなく、探究心や思考力、表現力、粘り強さ、感情や行動をコントロールする力等のいわゆる非認知的能力を育むことがなによりも重要だと考えています。 このため①愛着②自信③意欲④自己肯定感⑤愛情(慈愛・思いやり)⑥やり抜く力⑦感性⑧善悪の判断⑨情・欲のコントロールをキーワードに、日々の生活や遊びを通して、こうした非認知能力を育む保育を行なっています ¹⁷ 。(引用)
雲母保育園	約70箇所	お子さまが保育園で過ごすのは、周囲の影響を大きく受け、人格を形成していく大切な時期。この時期に直接お子さまと触れ合う保育が、きちんと子どもと向き合える豊かな大人でなければ、健やかな成長は望めません。

¹³ 子ども家庭庁「保育所等関連状況取りまとめ(令和5年4月1日)」

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/f699fe5b-bf3d-46b1-8028-c5f450718d1a/7803b525/20230901_policies_hoiku_torimatome_r5_02.pdf (最終閲覧日:2023.11.13)

¹⁴ 保育所、幼稚園型認定こども園、地域型保育事業の総数

¹⁵ ぽけっとランド <https://www.pocket-land.jp/> (最終閲覧日:2023.11.13)

¹⁶ 株式会社日本保育サービス <https://www.nihonhoiku.co.jp/> (最終閲覧日:2023.11.13)

¹⁷ (株)こどもの森 <http://kodomonomori.co.jp/about/education> (最終閲覧日:2023.11.13)

		だから、雲母保育園は、お子さまの未来を大切にするとともに、職員の未来も大切にしています。従来、黒子的な存在であった保育士が、「輝く大人」として豊かな個性を発揮することこそが、たくさんの「輝く子ども」を育てることにつながると考えるからです。“ 輝く保育士が輝く子どもと、子どもの未来を育てる ”。それが雲母の保育力。安全だけが配慮された画一的な保育とは違う、皆様が本当に求める保育を目指し、日々新しい実践が出来るように取り組んでいます ¹⁸ 。(引用)
--	--	---

(2023.11 現在)

解析データより就業前と後での教育方針に対する意識の違いに大きな違いは見られず、小関調査;2024【図7-1】多くの施設で「自由な遊び(どろんこ)」「運動」「学び(英語・ひらがな・マナー)」などを取り入れこれを保育者が理解している。小関調査;2024【図7-3】「子どもたち」「すごい」「良い」の近くに並んでいる点より良い効果であると彼らも考えている。小関調査;2024【図7-5】感情面では「悲しい」が強い傾向にあり全体としてはネガティブ性が高いと解析されている。

6. まとめ

2~5 の考察部分からも喫緊の課題として就業環境の整備が必要である点が伺えられる。またインタビュー調査(小関調査;2024)よりもネガティブな発言が多く、どのような政策を講ずることで保育者が保育者らしく保育やケアに関わることができるかが大きな課題である。

保育者は「人」と「人」が関わる仕事¹⁹である。しかし、現状では、「人」を尊重する環境、「人」を大切にしている環境である、将来に希望を持てる環境とは言い難い。無論、財政的な問題や少子化の問題などの様々な社会問題も抱えている事は理解できるものの、その中でのソーシャルキャピタル(社会資源)の中で緩急整備の検討をしていかなければならない。

外在的な視点での保育者の人材の確保と育成、内在的な職員間での連携・協働、相互的な支援(サポート・補助)の整備、更には防災・防犯の視点からの研修の機会などの整備も求められる。

本研究調査を経て保育の場が保育者にとって、利用者にとっても安全であり、心(心理的な)の安心を得られる場所に変えて行く必要があることが大切であり、重要な課題だということを再確認できた。

¹⁸ 雲母保育園 <https://www.kirara-hoikuen.com/about/> (最終閲覧日:2023.11.13)

¹⁹ 小関慶太(2024)「潜在保育者の現場復帰のためのライフストーリー法を用いた調査研究(1)」『リカレント研究論集(4)』1-25 頁

『リカレント研究論集(4)』(2024.3)《特集》共同研究と外部研究費
潜在保育者の現場復帰のためのライフストーリー法を用いた調査研究(2)-解析データより仮説の検討-
(小関慶太・八田友和・浦田誠一・山崎英明・大久保弓子)

執筆分担

1. はじめに(小関 慶太)
2. 仮説と検討:就業状況(浦田 誠一)
3. 仮説と検討:待遇・ライフスタイル(八田 友和)
4. 仮説と検討:人間関係・仕事へのプレッシャー(山崎 英明・浦田 誠一)
5. 仮説と検討:教育方針(小関 慶太・大久保 弓子)
6. まとめ(小関慶太)

付記

公益社団法人全国幼児教育研究協会 2023 年度研究助成「潜在保育者の現場復帰のためのライフストーリー法を用いた調査」(研究代表者:小関慶太)研究成果である。またインタビュー(質的)調査に当たっては、同協会へ倫理申請を行い、「承認(全幼研倫 2023 第 1 号)」を受け実施した。

【参考文献一覧】

- ・坂田哲人・井上真理子「保育者の成長・動機付け要因に着目した職務満足度に関する研究」『大妻女子大学家政系研究紀要(59)』2023年、41-46 参照
- ・原信夫ほか(編)『寄り添い・ともに考える事例解決 若手保育者の育て方』ぎょうせい 2022年参照
- ・社会福祉法人東京都社会福祉協議会保育部会調査研究委員会(編)『保育園における働き方改革と保育業務の実態 調査報告書』社会福祉法人東京都社会福祉協議会 2022年参照
- ・全国保育団体連絡会・保育研究所(編)『保育白書 2022年版』ちいさいなかま社 2022年参照

受理日:2024年2月1日

小関慶太
八洲学園大学 生涯学習学部 准教授

八田 友和
浦田 誠一
山崎 英明
大久保 弓子

八洲学園大学 リカレント研究センター リカレント研究員