

# 保育者の在職意識にかかる一考察 — 同僚性と保育者効力感の視点から —

有松 徹<sup>1)</sup> 那須 信樹<sup>2)</sup>

## A Study on Preschool Teachers' Attitudes toward Employment: Analysis from the Viewpoints of Collegiality and Preschool Teacher Efficacy

Toru Arimatsu<sup>1)</sup> Nobuki Nasu<sup>2)</sup>

(2022年12月12日受理)

### 1. 保育者の職場定着における現状と課題

2015年から取り組まれている「子ども・子育て支援新制度」によって、これまで保育の量的な拡充と質の確保・維持・向上の面で子育てを行う仕組みづくりが進められてきた。また、2018年度に改定された保育所保育指針<sup>1)</sup>では、その総則において保育所の機能や保育の質向上に努めることの必要性について示された。

鈴木(2019a,2019b)は、保育者が仕事を継続することで、専門性の向上や保育の質向上が期待できる<sup>2)</sup>ことや、保育者の専門性は、経験の知によって求められるため、職業継続が不可欠である<sup>3)</sup>とし、砂上(2017)も保育者が長く仕事を続けることが保育の質の維持・向上につながる<sup>4)</sup>との指摘を行っている。このことからわかるように、保育施設における保育の質向上のためには、職業継続や職場定着によって保育者個人が経験を積むことがひとつの要件となる。

しかしながら、現在の保育業界では、保育者の早期離職や、有資格者でありながら保育職には従事しない、いわゆる潜在保育士のことが課題となっており、その原因や保育者の在職意識についての研究が行われている。厚生労働省による平成30年社会福祉施設等調査<sup>5)</sup>によると、保育所で勤務する保育士のうち、46.4%が経験年数8年未満であることが報告されていることから、保育者の職場定着の難しさがうかがえる。東京都保育士実態調査(2019)<sup>6)</sup>によると、保育士の離職理由は、「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」、「健康上の理由(体力含む)」、「結婚」、「他業種への興味」、「子育て・家事」、「転居」、「職業適性に対する不安」、「保護者対応等の大変さ」、「家族の事情(介護等)」、「雇用期間満了」、「配偶者の意向」の順で回答が多く、職場環境や家庭環境によるものから、

本人の職業観等によるものまで多岐にわたっている。

本研究では、それらの中でも、保育者だけでなく保育施設側の取り組みとして改善可能な要因と考えられる「職場の人間関係」と「職業適性に対する不安」に注目した。職場の人間関係は、個人間の関係性の問題だけでなく、組織としての雰囲気や風土により影響されるため、職場の取り組み次第で人間関係に良い影響を与えることができると考えられるためである。また、職場の取り組みとして、保育者の専門性を高めるための学習環境が用意されていれば、職業適性の不安の解消に繋がると考え、職業適性についても着目していくこととした。

なお、本稿において「保育士」とは、保育士資格を所持するものであり、「保育者」とは、保育士・保育教諭・幼稚園教諭の総称とする。

#### 1) 人間関係に起因する離職

早期離職者の離職に至るプロセスの分析と、養成教育の在り方を考えることを目的とした森本ら(2013)による研究<sup>7)</sup>において、保育園・幼稚園の管理職または新人教育担当者146名に対するアンケート調査(回収率32.4%)並びに早期離職者に対するインタビュー調査が行われた。退職理由に対するアンケート調査の結果、「進路変更」「身体的・精神的な体調不良」の原因について「責任の重さ」「知識能力不足」「職場の人間関係」の順に多い結果となったことが報告されている。新任保育者の早期離職を防ぐための就職支援活動の方針の検討を目的とした上田ら(2015)の調査<sup>8)</sup>では、卒業後2年目、4年目の卒業生172名を対象に、アンケート調査(回収率20.9%)が行われている。その結果、離職原因の中でも「職場の人間関係」の回答割合が2年目、4年目に共通して高く、回答者の2人に1人は「職場の人間関係」を理由に退職していることが報告されている。また、加藤

ら(2013)によって、新任保育者(保育士8名、幼稚園教諭8名)へのインタビューにより、新任保育者の困難さを明らかにすることを目的とした研究<sup>9)</sup>が行われた。グラウンデッドセオリー法を用いた分析の結果、新任保育者の語りから「保護者との人間関係の困難さ」「保育者同士の人間関係の困難さ」「職員間の共通理解の困難さ」に関する発言を元に、新人保育者が「人間関係の困難さ」を抱えていることが示唆されている。

さらに、木曾(2018)による保育者の早期離職に関する先行研究の動向の整理と早期離職の防止に向けた方向性を目的とした研究<sup>10)</sup>では、人間関係に関わる離職原因が多く、職場の中で働き続けられる体制を整えていく必要性について言及するなど、人間関係による離職への影響が明らかにされている。

離職につながらなかったとしても、保育者が人間関係にストレスを感じていることも赤田ら(2009)の研究で明らかにされている。976名の保育士を対象に質問紙による調査<sup>11)</sup>を行った結果、「所長や副所長の態度と行動」「他の先生同士の人間関係」「周りの先生の態度と行動」がストレス要因として「当てはまる」「やや当てはまる」という回答が4割近くを占めていた。加えて、自分と他の保育者との関係よりも、他の保育者同士の関係性にストレスを感じている者が多いことが示されていた。

これらのことより、職場の人間関係が重要度の高い問題であり、保育者の離職防止の観点から、保育者同士の関係の質を向上させる組織風土の在り方についての検討が必要なのではないかと考える。

## 2) 職業適性に起因する離職

加藤ら(2013)の研究<sup>12)</sup>では新任保育者の語りの中から「目の前のことで精いっぱい」「自分に問題がある」「学級経営が困難」「子どもへの指導や対処法がわからない」などに関する発言がなされ、新人保育者は「保育者としての未熟さ」という困難を抱えており、日々目の前で精一杯な中、子どもへの対応に苦慮していることが報告されている。

さらに、加藤ら(2021)は若手保育者の離職防止策の検討を目的に、園長197名を対象に自由記述による質問紙調査<sup>13)</sup>を実施している。調査の結果では、若手保育者の離職理由として「保育者の能力不足・資質や適性の問題」は、「結婚・妊娠・出産・転居」「心身の不調」に次いで多い回答となった。特に法人立保育所では、「保育者の能力不足・資質や適性の問題」の回答が最も多かった。

離職の直接的な要因ではなくとも、職場の人間関係同様に、保育者は自身の知識・能力不足に対してストレスを感じていることも報告されている。前述した赤田ら(2009)の研究<sup>14)</sup>では子ども理解や認識の問題として、「自

分自身の知識が不足していることに対しストレスと感ずるか」という問いに対し回答者976名のうち576名が「よくあてはまる」もしくは「ややあてはまる」と回答している。同様に、西野ら(2001)による、保育者が感じるストレスの実態解明とその軽減や予防対策の推進を目的とした調査用紙による調査研究<sup>15)</sup>では、勤務経験が浅い保育者は保育の仕事に求められる知識・能力と本人のもつものとのギャップからストレスが生起することが報告されている。

これらのことより、保育者として必要な知識・技能を身につけ、自信をもつことは、仕事を継続するためのカギとなる可能性がある。

## 2. 研究の目的

保育現場における人間関係及び職業適性に起因する離職に関する先行研究を概観した結果、「職場の人間関係への満足度が高く、自身の職業適性に自信をもっていれば、保育者の在職意向は高くなるのではないか」という仮説に至った。また、職場の人間関係はそれだけでストレスとなりうることを踏まえ、人間関係が不安定な職場よりも良好な職場の方が、職業適性の認識は、より在職意向に寄与するのではないかと考えた。これらのことを踏まえ、本研究では先行研究をもとに、保育者の在職意向に保育現場の人間関係と保育者の職業適性が影響するのかということを確認することを目的とする。

## 3. 研究方法

### 1) 調査対象及び調査の手続き

F市内の私立認可保育園及び認定こども園へWEB方式によるアンケート調査を行った。F市内290ヶ所の保育施設(認可保育園286園、幼保連携型認定こども園4園)へアンケート回答フォームを送り、各施設3名ずつ、計870名の保育者への協力依頼を行った。回答者の経験年数や職位が在職意向へ影響する可能性を想定し、できるだけ経験年数と職位に偏りがないように対象者を指定した。結果、対象者3名の内訳は保育者経験2~3年の保育者1名、保育者経験5年以上でキャリアアップ研修1分野以上受講修了の保育者1名、主任保育士(主幹保育教諭)もしくは副主任保育士(副主幹保育教諭)1名とした。

### 2) 調査内容

東京都保育士実態調査(2019)<sup>16)</sup>を参考に、筆者が自ら作成した調査項目を用いた。まず基本属性として

「性別」「年齢」「職位」「保育者としての経験年数」「現在の園での勤務年数」を尋ねた。

次に、職場の人間関係についての認識を知るために、職場の同僚性を尋ねる質問を行った。「人間関係」という言葉はその意味の及ぶ範囲が広く、保育者個人にとって仲が良い人がいる、相性が合わない人がいるというだけで職場の人間関係の良し悪しを判断されるよりも、職場の同僚性についての認識を尋ねたほうが、客観性が得られると考えたからである。

同僚性について、那須（2016）による「お互い実践を検討し合い、問いかけ合い、高め合い、支え合うような組織文化」<sup>17)</sup>、矢藤（2017）による「問いかけ合い、高め合う、支え合う、専門職としての同僚関係」<sup>18)</sup>を参考に、本研究では、保育者が感じている職場の同僚性（以下「同僚性」）の4つの質問「職員の集団に、お互いを気遣い合う雰囲気はありますか」「職員の集団に、共通の目標に向かって協力し合う雰囲気はありますか」「職員の集団に「ともに学びを深めよう」という雰囲気はありますか」「職員間で保育の内容や保育観に関する対話はありますか」について、5件法により回答を得た。

職業適性に対する認識調査のために、今回、三木・桜井（1998）が提案する保育者効力感尺度を使用した。保育者効力感とは「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念」<sup>19)</sup>とされている。つまり、自分自身に保育者としての適性があると感じていれば保育者効力感は高くなり、保育者としての適性がないと感じていれば保育者効力感は低くなると考えた。先行研究においても、保育者効力感には保育に関する知識や技能の獲得が必要であることも示されている<sup>20) 21)</sup>。保育者効力感尺度は10項目、5件法で回答を得た。加えて、回答者の現在の在職意向を尋ねる質問として「あなたは『現在の職場で勤務を続けたい』という気持ちはありますか。」という問いに対して5件法で回答を得た。

### 3) 分析方法

分析には、フリー統計ソフト HAD<sup>22)</sup>を使用した。「同僚性」「保育者効力感」「在職意向」の変数について相関関係を調べた。「同僚性」を問う項目については4つの設問について、「非常にあてはまる」を5、「ややあてはまる」を4、「どちらともいえない」を3、「あまりあてはまらない」を2、「ほとんどあてはまらない」を1として4項目の平均値を同僚性得点として使用した。「保育者効力感」については、保育者効力感尺度10項目について因子分析（主成分法、回転なし）を行い、固有値の減少率から、先行研究と同様1因子構造を採用した。10項目の $\alpha$ 係数は.91で一貫性が高いと思われたため、10項目を使用した（表1）。保育者効力感10項目について、「非常にあてはまる」を5、「ややあてはまる」を4、「どちらともいえない」を3、「あまりあてはまらない」を2、「ほとんどあてはまらない」を1として10項目の平均値を保育者効力感得点として使用した。在職意向は5件法で得た回答について「非常にある」を5、「ある」を4、「どちらともいえない」を3、「あまりない」を2、「ほとんどない」を1として在職意向得点とした。

まず、在職意向、同僚性、保育者効力感の平均値を元に、相関関係を明らかにした。次に回答者を在職意向の低・中・高の3群に分け、在職意向の高低が同僚性や保育者効力感と関係があるのかについて調べた。さらに、同僚性と保育者効力感の及ぼす影響の違いを調べるために重回帰分析を行った。最後に、同僚性と保育者効力感がお互いに関与しながら在職意向に影響するかどうかを確かめるために、同僚性と保育者効力感を高低2群に分け、2要因分散分析を行った。

## 4. 倫理的配慮

回答は研究目的以外に使用しないこと、回答者の園名および氏名が第三者に特定されないこと、集計したデー

表1 保育者効力感の因子分析結果

| 項目  | Factor1 | 共通性  |
|---|---------|------|
| 私は、クラス（学級）全体に目を向け、集団への配慮も十分できると思う。              | .847    | .717 |
| 私は子どもの能力に応じた関わりができると思う。                         | .830    | .690 |
| 私は子どもに適切に指導をすることができると思う。                        | .807    | .651 |
| 私は、子どもの状態が不安定な時にも、適切な対応ができると思う。                 | .776    | .603 |
| 私のクラス（学級）にいじめや子ども同士のトラブルがあったとしても、うまく対処できると思う。   | .775    | .600 |
| 私は、1人1人の子どもに適切な遊びの指導や援助を行えると思う。                 | .754    | .568 |
| 私は、子どもの活動を考慮し、適切な保育環境（人的、物的）に整えることに十分努力ができると思う。 | .722    | .521 |
| 私は、保護者に信頼を得ることができると思う。                          | .713    | .508 |
| 私は保育の計画が急に変更された場合でも、私はそれにうまく対処できると思う。           | .688    | .473 |
| 私は、どの年齢の担任になっても、うまくやっていけると思う。                   | .597    | .357 |
| 因子寄与  | 5.687   |      |



タは厳重に管理すること、全データは10年後に適正に処分することを回答用アンケートフォームに明記した。

## 5. 結果と考察

### 1) 回答者の基本属性

依頼したアンケートについて、196名分の回答を得ることができた(回収率22.5%)。その中から記入漏れなど回答に不備があったものを除き、最終的に173名のデータを有効回答として使用した。基本属性は表2のとおりである。

表2 回答者の基本属性

| 項目   | 内容     | 回答数 (N=173)    |                             |                           | 計   | 割合 (%) |
|------|--------|----------------|-----------------------------|---------------------------|-----|--------|
|      |        | 保育士<br>(保育教諭)  | 副主任<br>保育士<br>(副主幹<br>保育教諭) | 主任<br>保育士<br>(主幹保育<br>教諭) |     |        |
|      |        | 102<br>(59.0%) | 24<br>(13.9%)               | 47<br>(27.2%)             | 173 | 100.0% |
| 性別   | 男      | 9              | 2                           | 6                         | 17  | 9.8%   |
|      | 女      | 93             | 22                          | 41                        | 156 | 90.2%  |
| 年齢   | 20~24歳 | 36             | 0                           | 0                         | 36  | 20.8%  |
|      | 25~29歳 | 28             | 2                           | 3                         | 33  | 19.1%  |
|      | 30~34歳 | 18             | 10                          | 4                         | 32  | 18.5%  |
|      | 35~39歳 | 12             | 3                           | 7                         | 22  | 12.7%  |
|      | 40~44歳 | 4              | 2                           | 11                        | 17  | 9.8%   |
|      | 45~49歳 | 2              | 4                           | 7                         | 13  | 7.5%   |
|      | 50~54歳 | 0              | 2                           | 9                         | 11  | 6.4%   |
|      | 55~59歳 | 2              | 1                           | 5                         | 8   | 4.6%   |
|      | 60歳以上  | 0              | 0                           | 1                         | 1   | 0.6%   |
| 経験年数 | 3年以下   | 40             | 0                           | 1                         | 41  | 23.7%  |
|      | 4~5年   | 9              | 1                           | 1                         | 11  | 6.4%   |
|      | 6~7年   | 12             | 1                           | 3                         | 16  | 9.2%   |
|      | 8~9年   | 13             | 1                           | 3                         | 17  | 9.8%   |
|      | 10~14年 | 13             | 12                          | 7                         | 32  | 18.5%  |
|      | 15~19年 | 10             | 3                           | 9                         | 22  | 12.7%  |
|      | 20~24年 | 3              | 2                           | 12                        | 17  | 9.8%   |
|      | 25年以上  | 2              | 4                           | 11                        | 17  | 9.8%   |
| 在籍年数 | 3年以下   | 57             | 2                           | 13                        | 72  | 41.6%  |
|      | 4~5年   | 14             | 2                           | 5                         | 21  | 12.1%  |
|      | 6~7年   | 4              | 3                           | 3                         | 10  | 5.8%   |
|      | 8~9年   | 7              | 2                           | 3                         | 12  | 6.9%   |
|      | 10~14年 | 8              | 6                           | 9                         | 23  | 13.3%  |
|      | 15~19年 | 8              | 2                           | 6                         | 16  | 9.2%   |
|      | 20~24年 | 1              | 3                           | 3                         | 7   | 4.0%   |
|      | 25年以上  | 3              | 4                           | 5                         | 12  | 6.9%   |

### 2) 同僚性、保育者効力感と在職意向との関係

「同僚性」「保育者効力感」「在職意向」の平均値と標準偏差、「同僚性」「保育者効力感」「在職意向」の変数についての相関関係は表3に示す結果となった。「同僚性」と「在職意向」( $r(171)=.436, p<.001$ ), 「保育者効力感」と「在職意向」( $r(171)=.370, p<.001$ ), との間に有意な正の相関が見られ、在職意向と同僚性、在職意向と保育者効力感とはそれぞれ何らかの関係性があるということが明らかとなった。

表3 各変数の平均値、標準偏差と相関

| 変数名    | 平均値  | 標準偏差 | 在職意向   | 同僚性   | 保育者効力感 |
|--------|------|------|--------|-------|--------|
| 在職意向   | 3.70 | 0.96 | 1.000  | —     | —      |
| 同僚性    | 3.90 | 0.72 | .436** | 1.000 | —      |
| 保育者効力感 | 3.54 | 0.59 | .370** | .191* | 1.000  |

\*\* $p<.01$ , \* $p<.05$ , + $p<.10$

在職意向について「ほとんどない」「あまりない」群を在職意向低群、「どちらともいえない」を在職意向中群、「ある」「非常にある」を在職意向高群とし、在職意向3群における「同僚性」と「保育者効力感」の平均値を調べた。その結果、「同僚性」、「保育者効力感」のどちらの変数においても、在職意向が高いほど、平均値が高くなることがわかった。そこで、在職意向3群と「同僚性」、在職意向3群と「保育者効力感」との分散分析を行ったところ、どちらにおいても主効果が有意となった。同僚性においては、低群と中群、中群と高群、低群と高群に有意な差があり、保育者効力感においては低群と高群、中群と高群の間に有意差が認められた。これにより、在職意向高群の保育者は、中群、低群の保育者よりも同僚性、保育者効力感が有意に高いことがわかった(表4)。

表4 在職意向3群と同僚性、保育者効力感の1要因分散分析の結果

|                  | 在職意向           |                |                | F     | df1 | df2 | 偏 $\eta^2$ | P    | 多重比較の結果    |
|------------------|----------------|----------------|----------------|-------|-----|-----|------------|------|------------|
|                  | 低<br>(n=18)    | 中<br>(n=48)    | 高<br>(n=107)   |       |     |     |            |      |            |
| 同僚性<br>(標準誤差)    | 3.13<br>(0.15) | 3.7<br>(0.09)  | 4.11<br>(0.06) | 20.34 | 2   | 170 | 0.19       | .000 | 低<中<高      |
| 保育者効力感<br>(標準誤差) | 3.28<br>(0.13) | 3.31<br>(0.08) | 3.69<br>(0.06) | 9.26  | 2   | 170 | 0.10       | .000 | 低<高<br>中<高 |

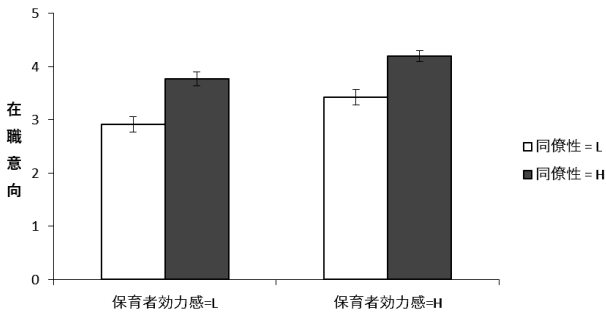
次に、同僚性と保育者効力感を説明変数に、在職意向を目的変数として、重回帰分析を行った。この結果、同僚性と保育者効力感とは在職意向を有意に予測していた( $R^2=.28$ ; 同僚性:  $b=0.51, SE=0.09, \beta=.38, t(170)=5.70, p<.001$ ; 保育者効力感:  $b=0.48, SE=0.11, \beta=.30, t(170)=4.48, p<.001$ )。また、同僚性、保育者効力感のうち、同僚性のほうが、より在職意向に影響を与えることも分かった。

最後に、同僚性と保育者効力感がそれぞれ影響しあいながら在職意向に関係するかどうかについて検討した。回答者全体における保育者効力感得点の平均値(3.54)以上を保育者効力感高群、平均値未満を保育者効力感低群とし、同様の方法で同僚性の平均(3.89)をもとに同僚性を高群と低群に分けた。保育者効力感の高群、低群それぞれを、同僚性の高群、低群に分けた4群の在職意向の平均値に差があるかどうか調べたところ、保育者効力感、同僚性ともに低い群(LL)に比べ、どちらか一方だけでも高い群(LH, HL)は在職意向が高くなり、保育者効力感、同僚性ともに高い群(HH)は在職意向

**表5 同僚性と保育者効力感の高低による在職意向の  
平均値と標準偏差**

|      | 保育者効力感 L        |                 | 保育者効力感 H        |                 |
|------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|      | 同僚性 L<br>(n=34) | 同僚性 H<br>(n=39) | 同僚性 L<br>(n=35) | 同僚性 H<br>(n=65) |
| 平均値  | 2.91            | 3.77            | 3.43            | 4.20            |
| 標準偏差 | 0.90            | 0.71            | 1.09            | 0.71            |

**図1 同僚性と保育者効力感**



が最も高いという結果になった(表5, 図1)。

続けて同僚性と保育者効力感の2要因分散分析を行ったところ, 同僚性の主効果 ( $F(1,169)=38.18, p<.001$ , 偏  $\eta^2=.184$ , 95%CI:.089~.282) と保育者効力感の主効果 ( $F(1,169)=12.92, p<.001$ , 偏  $\eta^2=.071$ , 95%CI:.014~.153) が有意となった。しかし, 同僚性と保育者効力感の交互作用は有意とはならなかった ( $F(1,169)=0.11, p=.745$ , 偏  $\eta^2=.001$ , 95%CI:.000~.027)。下位検定の結果, 保育者効力感低群における同僚性の単純主効果が有意 ( $F(1,169)=19.03, p<.001$ ) となり, 保育者効力感高群における同僚性の単純主効果も有意となった ( $F(1,169)=19.29, p<.001$ )。

このことにより, 保育者効力感低群, 高群どちらにおいても, 職場の同僚性が高いと感じている保育者ほど在職意向が有意に高く, 職場の同僚性低群, 高群どちらにおいても保育者効力感が高いほど在職意向が有意に高いという結果となった。職場の同僚性と保育者効力感, それぞれ在職意向に影響するものの, それぞれが関与しあわず, 独立した存在として在職意向に影響しうる可能性を示唆する結果となった。この結果は「職業適性の自覚は, 人間関係が安定した職場でこそ, より在職意向に寄与する」という仮説を覆す内容となった。職業適性に不安を抱く保育者でも, 職場の同僚性を高く評価していれば在職意向につながる可能性が高く, 職場の同僚性に不安があったとしても保育者としての適性を感じていれば在職意向を支えることにつながることを示唆する結果ともいえるであろう。

## 6. 総合考察

### 1) 本研究で明らかになったこと

これまでの先行研究<sup>23)</sup>によって, 職場の人間関係や職業適性が離職の原因となり得ることが明らかにされてきたが, 本研究においては, 次に示す3つのことを明らかにした。

1つ目として, 職場の同僚性への満足度が高い場合, 保育者の在職意向は高くなるという傾向が認められる点である。保育者は職場の同僚に対し, 相互に関心の目を向けあっているという事であり, 保育者の関係性の向上を目指すことは保育者の在職意向につながるのではないかとということである。

2つ目に, 保育者効力感が高ければ, 保育者の在職意向は高くなるということがわかった。このことは, 保育者効力感における結果については, 「保育者効力感の高い人ほど保育職を辞めたいという離職動機を持ちにくい」という田頭(2012)の研究<sup>24)</sup>を支持する結果となった。保育者としての自信は, 「この仕事を続けたい」と思う気持ちの, まさに要となるといえるだろう。

そして3つ目として, 保育者効力感同僚性にかかわらず在職意向に影響し, 同僚性は保育者の保育者効力感にかかわらず在職意向に影響することへの示唆である。このことは「人間関係が不安定な職場よりも良好な職場の方が, 職業適性の認識は, より在職意向に寄与するのではないか」という仮説を覆す結果となった。職場の同僚性を実感でき, 且つ保育者自身が自らの職業適性への自信を有することが保育者の在職意向に寄与することは言うまでもないが, 同僚性と職業適性のどちらか一方だけでも在職意向の根拠となりうるということがいえるだろう。

### 2) 課題と展望

本研究において, 職場の同僚性や保育者効力感が在職意向を支える要因であることが分かったが, 保育者がどのようなところに職場の同僚性を感じ, どのような場面で職業適性を自覚しているかということについては明らかになっていない。保育現場において, 保育者が職場の豊かな同僚性を実感できるような仕組みや, 職業適性の自覚を促すような仕組みを構築できれば, 保育者の在職意向は向上し, 離職防止に向けた働きかけのひとつとなるであろう。今後は, 保育者が感じる職場の同僚性や職業適性の自覚の根拠となる要因について, 引き続き検討していきたい。

## 謝辞

本調査を実施するにあたり、ご協力いただきましたF市の保育関係者の皆様にご心より感謝申し上げます。また、データ解析等でご助言いただきました中村学園大学の野上俊一先生に深く御礼申し上げます。

## 引用・参考文献

- 1) 厚生労働省 (2018) 「保育所保育指針」
- 2) 鈴木健史 (2019a) 「子どもと大人が育ちあう園風土を目指して1」『保育通信』767号 p.38
- 3) 鈴木健史 (2019b) 「子どもと大人が育ちあう園風土を目指して5」『保育通信』771号 p.29
- 4) 砂上史子 (2017) 「保育現場の人間関係対処法」中央法規 p.13
- 5) 厚生労働省 (2018) 「平成30年社会福祉施設等調査」
- 6) 東京都福祉保健局 (2019) 「東京都保育士実態調査」
- 7) 森本美佐・林悠子・東村知子 (2013) 「新人保育者の早期離職に関する実態調査」『奈良文化女子短大紀要』44号
- 8) 上田厚作・松本昌治 (2015) 「新任保育者の早期離職を防ぐために保育者養成校に求められている就職支援活動－離職率・離職原因等に関する追跡調査結果を受けて－」『越谷保育専門学校研究紀要』4号
- 9) 加藤由美・安藤美華代 (2013) 「新任保育者の抱える困難－語りの質的検討－」『教育実践学論集』14号
- 10) 木曾陽子 (2018) 「保育者の早期離職に関する研究の動向：早期離職の実態、要因、防止策に着目して」『社会問題研究』67号
- 11) 赤田太郎・滋野井一博・小正浩徳・友久久雄 (2009) 「保育士のストレス要因と保育の労働環境に関する研究－身体的苦痛のストレス、保育上のストレス、家族関係のストレス、精神的な健康状態、満足度を通して－」『龍谷大学教育学会紀要』8号
- 12) 前掲9)
- 13) 加藤由美・安藤美華代 (2021) 「若手保育者の離職防止に向けて：園長を対象とした質問紙調査から」『保育学研究』59巻1号
- 14) 前掲11)
- 15) 西野美佐子・白井秀明・木村進・荒井龍弥 (2001) 「保育者のストレスに関する基礎的研究」『感性福祉研究所年報』2号
- 16) 前掲6)
- 17) 那須信樹・矢藤誠慈郎・野中千都・瀧川光治・平山隆浩・北野幸子 (2016) 「手軽に園内研修メイキング」『わかば社』p.12
- 18) 矢藤誠二郎 (2017) 「保育の質を高めるチーム作り」『わかば社』p.50
- 19) 三木知子・桜井茂男 (1998) 「保育専攻短大生の保育者効

力感に及ぼす教育実習の影響」『教育心理学研究』46巻2号 p.203

- 20) 上村晶 (2019) 「保育者の熟達化と子ども理解の関連性に関する研究 (3)」『桜花学園大学保育学部研究紀要』19号
- 21) 井邑智哉・安氏洋子・岡花祈一郎・阪木啓二 (2021) 「保育者の品格が保育職への自律的職務態度に及ぼす影響 (3)－就職後8年未満の保育者を対象とした横断調査－」『佐賀大学大学院学校教育学研究科紀要』5号
- 22) 清水裕士 (2016) 「フリーの統計ソフト HAD：機能の紹介と統計学習・教育、研究実践における利用方法の提案」『メディア・情報・コミュニケーション研究』1号
- 23) 前掲7) 8) 9) 10) 11) 12) 13) 14) 15) 16)
- 24) 田頭伸子 (2012) 「保育者効力感が離職動機に及ぼす影響について：保育者養成校卒業生の保育職就労者を対象にした分析」『広島文化学園短期大学紀要』45号