

保育者の仕事の価値づけスコープに関する質的研究

中 島 美 穂¹⁾ 笠 原 正 洋²⁾

A Qualitative Study on the Scope of Work Values for Child Care Workers

Miho Nakashima¹⁾ Masahiro Kasahara²⁾

(2022年12月12日受理)

I 問題と目的

本研究は、保育者の経験年数が異なると、保育職としての使命感ややりがいを抱く仕事内容や仕事の範囲または領域が異なるのかを面接調査により明らかにする。保育者が自分の職に使命感ややりがいを抱くことにより、仕事の満足感や保育職の継続意思などが影響を受けると予想される。しかも、保育職としての経験を重ねることにより、使命感ややりがいを感じる内容や領域を拡張したり、深化させたりすることもあると十分考えられる。しかし、保育者の保育職に対する使命感ややりがいを定義、測定し、それらと職務に付随する種々の心理的変数との関連を検討した研究は皆無である。

では、使命感ややりがいは、そもそもどのような構成概念なのだろうか。山口(2019a)は、Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker(2002)により提唱されたワーク・エンゲイジメント概念をその形成プロセスの観点から検討し、勤労者の仕事に対する「漸進的使命感尺度」を開発している。もともとSchaufeli et al.(2002)はワーク・エンゲイジメントを、「活力、熱意、没頭によって特徴づけられるような仕事に関連するポジティブで充実した心理状態である」と定義していた。山口(2017)はこの概念が仕事におけるポジティブな状態を取り扱っているという意味で重要性と意義が存在すると認めつつも二つの問題点を指摘している。一つは焦点が現在のみの心理状態に焦点を当てており、過去の体験による影響を考慮していないこと、もう一つは過去の困難な体験の意味が、十分に吟味されていないことである。この指摘を踏まえて、山口(2017)は、過去の困難な体験が、ワーク・エンゲイジメント形成に何が影響を与えるのかを面接調査により明らかにしている。その結果、ワーク・エンゲイジメント形成に関わる要因として、【仕事における使命感】【仕事の困難な体験に対する肯定的意味付け(セルフリフレーミング)】【楽観的帰属と悲

観的帰属の共存】【妥当性のあるルールを発見し表現できる遂行力】【仕事上の問題解決への意識的な思考の保留】【サポーティブな人間関係と社会的支援】という6つのカテゴリーを抽出している。なかでも【仕事における使命感】については、「仕事の価値づけスコープ」すなわち使命感の範囲が変化するものと捉え「漸進的使命感」と命名し、ワーク・エンゲイジメント形成のプロセスにおいて「漸進的使命感」が有用な役割を果たすものと示唆している。

この「漸進的使命感」という概念は、非常に示唆に富む概念である。山口(2016)は、仕事における意欲や困難性に関する概念について、仕事に就いた当初は自分自身の為の仕事から、次第に「他者」や「組織」への貢献といった仕事へと変化し、その変化プロセスが使命感または責任感であること、さらにキャリア発達に伴って仕事の価値づけの及ぶ範囲、すなわち「仕事の価値づけスコープ」が、「自己、他者、組織、社会」へと次第に拡大していくものであると考えている。最初は、自分に限定された義務感・責任感などの「自己」の関心にとどまった前駆的な状態があり、次第に「他者」「組織」「社会」に徐々に広がっていく。その変化のプロセスに、期待・喜び・楽しさ・没頭などの要素が含まれ、仕事へのポジティブな心理状態に寄与すると考えられている(山口, 2016)。その後、山口(2019a)は勤労者の仕事に対する意味や主観的な捉え方を把握することを可能にする「漸進的使命感尺度」を開発している。これは、より継続的な仕事に対する価値観や指向性を測定できる点で意義があり、勤労者のキャリア全体を通した、自己成長・やりがいという自律的なキャリア形成の一助になると述べている。

このような、価値づけの変化は保育者にも十分考えられる。しかし、山口(2019a)が開発したこの尺度は勤労者全般に適合することを前提としているため、保育の専門職における単独の調査や分析は行われていない。山

口 (2017) の提唱する「仕事の価値づけスコープ」の範囲である「自己」、「他者」、「組織」、「社会」という概念やそれを測定する「漸進的使命感尺度」の項目内容を保育者や保育場面に適用してみると以下のように三つの課題が考えられる。

一つ目は、この尺度の項目によっては保育場面に適合しない、あるいは内容をどのように考えてよいのか困惑する項目も存在することである。例えば、「F 1. 社会貢献への指向性」では、保育の文脈において「社会」をどう捉えてよいのかが曖昧となる。保育者の中には熟達レベルによって「社会」に対する捉え方が違うことも考えられる。例えば、子どもがこれからの社会の未来を形作る担い手となるため「子どもの保育」などとして捉えている者や「保護者への対応」と捉える者も存在する可能性もある。「F 3. 仕事の能力指向性」においても「自分の仕事の完成度を高めたい」「自分に与えられたゴール・目標を達成したい」という項目がある。これらに回答する場合、保育者の仕事の完成度とは何かの解釈、例えばそれが子どもの保育なのか、保護者対応も含むのかなど回答が困難になると考えられる。保育者の熟達の過程では、保育者の「仕事の価値づけスコープ」が子どもの保育だけではなく、事務作業、保護者対応や行事の企画立案、組織マネジメント、地域との関わりなど多岐にわたり拡大・深化していくと予想される。このように仕事の内容の範囲が広いと、どの仕事に対する完成度というのか正しく測定することは難しいと考えられる。さらに、「F 4. 新たな仕事の創造への指向性」の項目の中の「組織・会社の利益になることはなにかを考えている」という項目は、保育職は子どもの育ちや保護者の支援など対人職であるため、園にとっての利益をどう捉えたらいいのか判断しづらいところがある。

二つ目は、尺度項目の語尾が願望と現状の評価を問うものが混在している。そのため「仕事の価値づけスコープ」の内容に沿った状態を評価し回答するのか、あるいは「価値づけスコープ」の形成要因を尋ねているものなのかが混在していることになっている。

三つ目は、「仕事の価値づけスコープ」の「自己」という概念名称が適合しているのかという問題である。山口 (2018) によれば「自己」は自分に限定された義務感・責任感などの自己の関心にとどまった前駆的な状態であるという。しかし、熟達者に「自己」について尋ねた場合に「自分のために行う仕事」と捉えると、園全体の組織を管理する立場であることから、「他者」「組織」「社会」のすべての価値づけを「自己」に含めてしまう可能性もある。

以上の指摘をまとめるならば、山口の一連の研究は「仕事の価値づけスコープ」という概念を提唱し、漸進的使

命感尺度を開発したことは非常に示唆に富んでいる。しかし、回答者が価値づけスコープのどの状態にあるのかを測定するのではなく、回答時点でどの程度、仕事に肯定的な価値づけの状態にあるのかを測定する意図があったと推測される。そのため「仕事の価値づけスコープ」の実際、それに対する肯定的な意味づけ、さらにはスコープの拡大を捉えることはこの尺度では困難であると考えられる。

以上より、本研究は、保育職に限定して、保育者自身が保育職という「仕事の価値づけ」をどのようにおこなっているのかその内容や範囲をスコープとして捉え、それらの具体的内容や領域を明らかにする。保育者の仕事は主に子どもや保護者との関わりである。保育者自身が自分の仕事内容に対して使命感や責任感の範囲をどのように捉えているのかで価値づけの範囲が変わってくるのだろう。本研究では、山口 (2017) をもとに、保育職が保育の特定のある仕事領域にやりがいや使命感などを抱くことを「仕事の価値づけ」と呼び、その仕事の価値づけの内容や範囲を「仕事の価値づけスコープ」とする。なお、「使命感」は字義通り、仕事について個人が何を使命や任務と捉えているのかを反映した心理状態である。それは「やりがい」のように、ある仕事内容を“やる価値がある”と個人が“価値づけている”ことが前提となる。一方、「責任感」は義務や責務のことであり、必ずしもやりがいがあるものとして価値づけられているわけではない。使命感ややりがいは責任感と異なり仕事に対する価値づけがあることが前提となる。さらに「仕事の価値づけ」とは、個人が“やる価値がある”と認識して、これが自分のやりがいのある仕事と意識して取り組んでいる状態であり「仕事の価値づけスコープ」とは、その状態が及んでいる仕事の範囲であると定義する。この「仕事の価値づけスコープ」は、新任保育者、中堅保育者、熟達者へと成長・熟達していくにつれ、どのように変化していくのか、また、それらの変化を促進するエピソードや出来事にはどのようなものがあるのかを面接調査により明らかにする。

II 方法

1. 対象

現役の保育者9名に面接調査を依頼し実施した。保育者としての経験が2年未満の3名を新任保育者として、経験8年以上12年未満の3名を中堅保育者として、経験年数30年以上の3名を熟達者として面接調査を行った。

2. 調査手続き

半構造化面接法による面接を行った。面接は、1時間

から1時間半を目安とし、同意を得て録音した。実施期間は2021年12月から2022年7月である。

3. 質問項目

山口(2016)が提唱した「仕事の価値づけスコープ」である「自己, 他者, 組織, 社会」を念頭において、質問項目を作成した。質問項目は、保育者の熟達レベルに応じて異なる。新任保育者3名には(1)の質問を尋ね、また中堅保育者3名には(2)を尋ねた。そして熟達者3名には(2)と(3)を尋ねた。以下に具体的な質問項目を提示する。

(1) 新任保育者3名への質問

以下の2項目について聴取した。

- ①現在、どのような仕事内容にやりがいや使命感を持っているか。これを新任保育者の「仕事の価値づけスコープ」と呼ぶならば、新任保育者はどのような仕事の内容や領域を自分の仕事としていたのか。
- ②この時期にやりがいや使命感がより深まった体験やエピソードについて。

(2) 中堅保育者3名への質問

以下の11項目について聴取した。

- ①新任保育者の頃に、どのような仕事内容にやりがいや使命感を持っていたか。これを新任保育者の頃の仕事の価値づけスコープと呼ぶならば、新任保育者の頃はどのような仕事の内容や領域を自分の仕事としていたのか。
- ②この時期にやりがいや使命感がより深まった体験やエピソードについて。
- ③現時点で考える、1, 2年目の保育者の仕事の内容や領域についてどのような仕事を自分の仕事としていたのか。
- ④先輩・同僚の役に立ちたい、後輩を育成しなければ、などのように他者へと「仕事の価値づけ」の意識が向き始めたのはいつごろからか。
- ⑤他者へと「仕事の価値づけ」の意識が広がったきっかけについて。
- ⑥そのような時期に、どのような仕事内容にやりがいや使命感を持っていたか。仕事の価値づけスコープが及ぶ仕事の内容や領域を自分の仕事としていたのか。
- ⑦他者へと「仕事の価値づけ」の意識が広がった時期に、自身のやりがいや使命感がより深まった体験やエピソードについて。
- ⑧園のためにと意識が向き始めたのはいつごろからか。
- ⑨また園のためにと「仕事の価値づけ」の意識が広がったきっかけについて。
- ⑩園のために「仕事の価値づけ」の意識が広がった時期に、自身のやりがいや使命感がより深まった体験やエピソードについて。

ソードについて。

- ⑪園のためにと、使命感や責任感が及ぶようになった、新たな仕事内容や領域を自分の仕事としていたのか。

(3) 熟達者3名への質問

(2)の①から⑩の項目を尋ねた後に以下の3項目について聴取した。

- ⑫園長職に就いたときに、どのような仕事内容にやりがいや使命感を持っていたか。「仕事の価値づけスコープ」が及ぶ仕事の内容や領域を自分の仕事としていたのか。
- ⑬そのような「仕事の価値づけスコープ」が広がったきっかけについて。
- ⑭園長職についたときの自身のやりがいや使命感がより深まった体験やエピソードについて。

4. 面接調査結果の分析方法

面接調査結果の分析はKJ法(川喜田, 1970)に準じて質問項目ごとに分類・カテゴリー化を行った。分類・分析を実施する際は、客観性をより確保するために、著者1名のほか、研究協力者として保育学や幼児教育を専門とする大学院生1名、大学教員1名の計3名で実施した。

III 結果と考察

1. 新任保育者の頃に価値づけられた仕事内容

新任保育者が保育職の「仕事の価値づけ」としている仕事の内容や領域を明らかにするために、方法で述べた内容を質問項目(1)(2)①「新任保育者(の頃)に、どのような仕事内容にやりがいや使命感を持っていたか。これを新任保育者の『仕事の価値づけスコープ』と呼ぶならば、新任保育者(の頃)はどのような仕事の内容や領域を自分の仕事としていたのか」への回答を熟達レベルごとに整理したものが表1である。

(1) 熟達者, 中堅保育者, 新任保育者の仕事の価値づけスコープ

回答から36のラベルが抽出された。KJ法によるグループ編成の結果、大きく7つのグループにまとめられた。グループ編成の結果と各グループの内容を表1に示す。

まず、1つ目のグループには、「①保育計画や実践・記録・振り返り」「②クラス担任としての保護者対応」「③危機管理能力」など、クラス担任としての仕事内容をまとめた。このような内容から、このグループを「1. 担任意務」とした。

2つ目のグループには「①行事の時の自分の役割」「②行事への参加」といったラベルが集約され、行事に関わ

る内容であり、これらを「2. 行事に関する業務」とした。

3つ目のグループには、「①園務分掌によるフリー担当」「②絵本係などの係の仕事」など、園務分掌に関わる仕事が集約されたことから「3. 園務分掌に関する業務」とした。

4つ目のグループには「①早番、遅番、バス乗車」などのシフトを守ることや「②電話番号などの庶務」「③朝礼」といった職員全員に関わる仕事が集約されたことから「4. 職員全員が行う業務」とした。

5つ目のグループには「①子どもの保育に関する勉強」「②1年目に要求された仕事の内容を自らノートにまとめる」など自ら保育者としてのスキルを向上させようとする内容が集約された。そこで、このグループを「5. 自己研鑽」とした。

6つ目のグループでは「①先輩や上司から指示された仕事」といった上司との関わりを示す内容が集約された。そのためこのグループを「6. 先輩や上司との関わり」とした。

最後に7つ目のグループでは「①後輩への指導」といった後輩との関わりを示す内容が集約された。そのためこのグループを「7. 後輩との関わり」とした。

以上、7つのグループの分類から、保育者が新任保育者の頃に、やりがいや使命感を持っていた仕事内容や領域として最も回答が得られたのは「1. 担任業務」であり、クラス担任の仕事を自分の仕事と価値づけていることが明らかになった。また、熟達者、中堅保育者、新任保育者が回答したすべてに共通している新任保育者の仕事の価値づけとしては「1. 担任業務」であった。熟達者と中堅保育者の双方から得られた新任保育者の仕事の価値づけは「6. 先輩や上司との関わり」であった。また中堅保育者のみから得られた新任保育者の仕事の価値づけは「7. 後輩との関わり」であった。

これらの結果から、熟達者と中堅保育者の欄には「6. 先輩や上司との関わり」というグループが新たにみられるが、新任保育者の回答からはこのグループに該当する回答は得られていない。そのため、新任保育者からすると、「先輩や上司から指示された仕事」は自分の仕事として価値づけをしていないことが読み取れる。ここでの回答は「7. 後輩への関わり」以外は、すべて山口(2016)が述べていた「前駆的な使命感」(例えば自分に限定された義務感・責任感などの自己の関心にとどまった前駆的な状態)に当てはまると考えられる。

表1 熟達者、中堅保育者、新任保育者が新任保育者の頃に価値づけていた仕事の価値づけスコープ

グループ (内容)	新任保育者	中堅保育者	熟達者	合計
1. 担任業務 ①保育計画・実践・記録・振り返り ②クラス担任としての保護者対応 ③危機管理	3	4	4	11
2. 行事に関する業務 ①行事の時の自分の役割 ②行事への参加	2	1	2	5
3. 園務分掌内に関する業務 ①園務分掌によるフリー担当 ②絵本係などの係の仕事	1	1	1	3
4. 職員全員が行う業務 ①早番・遅番・バス乗車 ②庶務 ③朝礼	1	1	5	7
5. 自己研鑽 ①子どもの保育に関する勉強 ②1年目に要求された仕事内容をノートにまとめる	1	1	2	4
6. 先輩や上司との関わり ①先輩や上司から指示された仕事	0	3	2	5
7. 後輩との関わり ①後輩への指導	0	1	0	1
合計	8	12	16	36

(2) 熟達者と中堅保育者が今の立場から考える新任保育者の仕事の価値づけスコープ

次に質問項目(2)③の中堅保育者と熟達者の回答を整理したものを表2に示す。中堅保育者と熟達者から19のラベルが抽出された。KJ法によるグループ編成の結果、大きく6つのグループにまとめられた。

まず、1つ目のグループでは、「①子どもの保育計画や実践、記録、振り返り」「④保育室や園庭の環境整備や掃除」「⑤子ども理解」「⑥保護者との信頼関係の構築」「⑦視診・触診・聴診」など、クラス担任としての仕事内容であった。このような内容から、このグループを「1. 担任業務」とした。

2つ目のグループには「③行事の内容の把握」といったラベルが集約され、行事に関わる内容であり「2. 行事に関する業務」とした。

3つ目のグループには「③園での自分の役割を見つける」「④先輩保育者を見て覚える」など、自分のスキルアップのための勉強に関する仕事が集約されたことから「3. 自己研鑽」とした。

4つ目のグループは「①先輩や上司から指示された仕事」「②先輩に頼ること」など先輩との関わりに関する内容が集約されたことから「4. 先輩や上司との関わり」とした。

5つ目のグループは「①職員全員との人間関係の構築」「②保育を通しての同僚との関わり」といった同僚との関わりを通じて行う業務内容が集約されたことから「5. 同僚との関わり」とした。

6つ目のグループには「①園の方針を理解すること」「②園全体の進捗管理を行うこと」など園全体の把握に

務める内容が集約された。そこで、このグループを「6. 園全体を視野に入れた業務」とした。

以上、6つのグループの分類から、熟達者や中堅保育者の立場になって新任保育者の頃を振り返ったときに新任保育者の仕事内容や領域として最も回答が得られたのも「1. 担任業務」であった。このことから、新任保育者の仕事の内容は「担任業務」であるという認識もっていることが読み取れる。

表1と表2を比較すると双方ですべての保育者に共通している新任保育者の仕事の価値づけは「担任業務」のみであることが明らかになった。また中堅保育者と、熟達者が新任保育者の仕事として価値づけていた「先輩や上司から指示された仕事」に関しては、現役の新任保育者からは回答が得られていなかった。

また、熟達者と中堅保育者からは「同僚との関わり」「先輩に頼る」や「先輩や上司から指示された仕事」「保護者や職員との人間関係の構築」など担任業務を遂行しながら複数担任によるチーム保育や行事の係などを通して先輩、後輩、同期などの同僚との関わりを持っていることがわかった。しかし、新任保育者からは先輩、後輩、同期などを意識した回答は得られていない。ここから先輩や上司から指示された仕事があるとしても、それが使命感を持って行う仕事だという認識がないことが考えられる。また中堅保育者と熟達者の回答から「園の方針を理解する」「園全体の把握」という園全体を視野に入れた業務に関する回答が得られた。このことから、中堅保育者や熟達者は、たとえ担任業務を遂行するとしても園全体の方針や計画に位置づけた上で業務を行うことを重視していることが読みとれる。

表2 熟達者と中堅保育者が今の立場から考える新任保育者の仕事の価値づけスコープ

グループ (内容)	中堅保育者	熟達者	合計
1. 担任業務 ①保育計画・実践・記録・振り返り ④保育室や園庭の環境整備や掃除 ⑤子ども理解 ⑥保護者との人間関係の構築 ⑦子どもの視診、触診、聴診を行うこと	3	5	8
2. 行事に関する業務 ③行事の内容の把握	1	0	1
3. 自己研鑽 ③園の中での自分の役割を見つける ④先輩保育者を見て仕事を覚える	0	3	3
4. 先輩や上司との関わり ①先輩や上司から指示された仕事 ②先輩に頼る	1	1	2
5. 同僚との関わり ①職員全員との人間関係の構築	1	1	2
6. 園全体を視野に入れた業務 ①園の方針の理解 ②園全体の進捗管理	1	2	3
合計	7	12	19

2. 中堅保育者に価値づけられた仕事の内容

中堅保育者が保育職の「仕事の価値づけ」としてしている仕事の内容や領域を明らかにするために、方法で述べた内容を質問項目(2)⑥の回答を熟達レベルごとに整理したものを表3に示す。さらに質問項目(2)⑪を整理したものが表4である。

(1) 熟達者と中堅保育者が中堅保育者の頃に「他者」へと価値づけていた仕事の価値づけスコープ

回答から23のラベルが抽出された。KJ法によるグループ編成の結果、大きく7つのグループにわけられた。グループ編成の結果と各グループの内容を表3に示す。

まず、1つ目のグループには「①保育計画・実践・記録・振り返り」「④掃除」などのクラス担任としての仕事内容であったため「1. 担任業務」とした。

2つ目のグループは「①行事の時の自分の役割」「④行事のリーダーとしての役割」「⑤行事の企画・実践」など行事に関する仕事内容であった。そのためこのグループを「2. 行事に関する業務」とした。

3つ目のグループは「③複数担任におけるリーダー」「④副主任」「⑤未就園児クラスの企画・実践」「⑥職員会計の仕事」など園務分掌で与えられた仕事内容であった。そのためこのグループを「3. 園務分掌内に関する業務」とした。

4つ目のグループは「①シフトを守る」「②電話番号などの庶務」など職員全員が行う仕事であった。そのためこのグループを「4. 職員全員が行う業務」とした。

5つ目のグループは「①先輩や上司から指示された仕事」という上司との関わりを持つ業務であったため「5. 先輩・上司との関わり」とした。

6つ目のグループは「①後輩への指導」「②実習生への指導」など後輩や実習生への指導に関する内容が集約された。そのためこのグループを「6. 後輩との関わり」とした。

7つ目のグループは「①行事で関わる同僚の存在」という同僚との関わりを示す内容であった。そのためこのグループを「7. 同僚との関わり」とした。

8つ目のグループでは「③預かり保育の導入」という園全体に関わる新たな業務内容であった。そのため、「8. 園全体を視野に入れた業務」とした。

以上、8つのグループの分類から、中堅保育者がやりがいや使命感を持っていた仕事内容や領域で最も回答が得られたのは「1. 担任業務」と「2. 行事に関する業務」であることが明らかになった。

結果から「他者」へと仕事の価値づけが広がったときに自分の仕事と価値づけているのは「1. 担任業務」「2. 行事に関する業務」であった。この2つのグループは新

任保育者にも抽出されたものであり、名称としては変わらないが、それぞれの仕事の内容に変化が見られた。例えば「2. 行事に関する業務」では「行事のリーダーとしての役割」「行事の企画・実践」というように新任保育者の時にはクラス担任として参加するのみだった仕事内容が、中堅保育者になると行事などを通して同僚などの「他者」と協力して行う業務が増えていた。また、「6. 後輩との関わり」では「実習生への指導」「後輩への指導」がキャリア発達に伴って新任保育者の頃より後輩との関わりを持つ保育者が増えていることがわかった。「3. 園務分掌に関する業務」では「複数担任クラスでのリーダー」「副主任」「未就園児クラスの企画・実践」など新任保育者の頃には経験していないとされる業務が増え、「他者」との関わりを持つような仕事が増えていることが明らかになった。

熟達者が中堅保育者の頃に「仕事の価値づけ」としていた仕事内容としては、現役中堅保育者と同様に「担任業務」「行事に関する業務」「園務分掌内での自分の役割」「先輩や上司との関わり」に加えて、新たに「預かり保育の導入」というような「園全体を視野に入れた業務」が加わっていた。しかし、内容としては、中堅保育者とほとんど差異がない。そのため「行事の企画・実践」「未就園児クラスの企画・実践」など園の行事に参加するだけでなく、計画し実践をする立場になったことが推察される。このような立場になった場合、必然的に他のクラス担任をしている保育者などと協力をしなければならない場面も増えるため、「他者」へと仕事の価値づけが芽生えていることが読み取れる。また「預かり保育の導入」という回答は、園児数確保のためにという職員全員で園の存続を考えるとという組織風土だったために得られた回答である。管理職などの責任者ではなくても、このような組織風土があれば経験年数は関係なく「他者」というよりも「組織」に対する意識が芽生えてくるような仕事内容があることもわかった。

さらに、熟達者と中堅保育者の双方から中堅保育者の「仕事の価値づけ」として共通に回答が得られたのは、「担任業務」「行事に関する業務」「園務分掌内に関する業務」であった。これらの3つのグループは新任保育者の仕事の価値づけと同じ名称であるが経験を重ねるにつれて任される仕事が増えたり、担任業務以外の仕事が増えたりしていることが読み取れる。

表3 熟達者、中堅保育者が中堅保育者の頃に「他者」へと価値づけていた仕事の価値づけスコープ

グループ (内容)	中堅保育者	熟達者	合計
1. 担任業務 ①保育計画・実践・記録・振り返り ④掃除	3	2	5
2. 行事に関する業務 ①行事の時の自分の役割 ④行事のリーダーとしての役割 ⑤行事の企画・実践	3	2	5
3. 園務分掌内に関する業務 ③複数担任におけるリーダー ④副主任としての仕事 ⑤未就園児クラスの企画・実践 ⑥職員会計の仕事	3	1	4
4. 職員全員が行う業務 ①シフトを守る ②電話番号などの庶務	1	0	1
5. 先輩や上司との関わり ①先輩や上司から指示された仕事	0	1	1
6. 後輩との関わり ①後輩への指導 ②実習生への指導	3	0	3
7. 同僚との関わり ①行事で関わる同僚の存在	0	1	1
8. 園全体を視野に入れた業務 ③預かり保育の導入	0	1	1
合計	13	8	21

(2) 熟達者と中堅保育者が「組織」へと価値づけていた仕事の価値づけスコープ

回答から32のラベルが抽出された。KJ法によるグループ編成の結果、大きく7つのグループにまとめられた。グループ編成の結果と各グループの内容を表4に示す。

1つ目のグループでは「①行事の時の自分の役割」「④行事のリーダーとしての役割」「⑤行事の企画・実践」などの行事に関する内容が集約された。そのため、このグループを「1. 行事に関する業務」とした。

2つ目のグループでは「①係の仕事」「④副主任などの役職」「⑦園運営全般」といった園務分掌内で任された役割としての仕事内容であった。そのためこのグループを「2. 園務分掌内に関する業務」とした。

3つ目のグループでは「①上司からの指導を受ける」という上司との関わりに関する内容であった。そのため、「3. 先輩や上司との関わり」とした。

4つ目のグループは「②職員全員のための仕事」「③園全体の進捗管理」「④職場環境の整備」といった園全体を視野に入れた仕事内容であった。そのためこのグループを「4. 園全体を視野に入れた業務」とした。

5つ目のグループは「①園内研修の企画・実践」といった研修に関する内容であった、そのためこのグループを「5. 研修」とした。

6つ目のグループは「①行政機関との連携」といった他機関との関わりに関する内容であった。そのためこのグループを「6. 他機関との関わり」とした。

7つ目のグループは「①子育てに関する講演会の実施」といった、園外での仕事内容であった。そのためこのグ

ループを「7. 園外での業務」とした。

以上7つのグループへの分類から「組織」へとやりがいや使命感が及ぶようになった新たな仕事内容や領域で最も回答が得られたのは「2. 園務分掌内に関する業務」であった。

現役の中堅保育者の価値づけとしては「1. 行事に関する業務」「2. 園務分掌内に関する業務」「3. 先輩や上司との関わり」「4. 園全体を視野に入れた業務」「5. 研修」という5つのグループが抽出された。「1. 行事に関する業務」では「行事のリーダーとしての役割」「新たな行事の企画」など園全体を意識するような回答が得られた。「2. 園務分掌内に関する業務」では「副主任としての役割」「副主任としての保護者との関わり」など園務分掌内での自分の役割としての仕事内容が抽出された。「4. 園全体を視野に入れた業務」としては「保育日誌の作成」「職員間の共通理解のための一覧表づくり」「職場環境の見直し」「園全体の進捗管理」など「組織」のためにと意識が向けられるような仕事内容が抽出された。「5. 研修」では「園内研修の実践」という園全体を視野に入れた仕事内容が抽出された。このことから、園務分掌内において行事のリーダーや副主任などの園全体を意識しなければならぬ職務に就いたことで園全体すなわち「組織」へと仕事の価値づけが芽生える仕事内容を行っていることが読み取れる。

熟達者の回答からは「2. 園務分掌内に関する業務」について最も多い回答が得られた。中堅保育者同様、園務分掌などで自分の役割が変化することによって仕事に対する意識も広がりを見せることがわかった。そして、新たに抽出された項目としては「6. 他機関との関わり」「7. 園外での業務」であった。これらの項目は、組織内の業務ではないため「社会」の範囲に仕事の価値づけが芽生えるきっかけとなる仕事内容であることが読み取れる。

また、熟達者と中堅保育者が共通して回答していた「組織」へと「仕事の価値づけ」の範囲が広がった仕事内容や領域としては「園務分掌内に関する業務」「園全体を視野に入れた業務」「研修」であった。「組織」を意識し始めるのは園全体のことを考えるような仕事内容に触れたときであることがわかった。

表4 熟達者、中堅保育者が「組織」へと価値づけていた仕事の価値づけスコープ

グループ(内容)	中堅保育者	熟達者	合計
1. 行事に関する業務 ①行事の時の自分の役割 ④行事のリーダーとしての役割 ⑤行事の企画・実践	3	0	3
2. 園務分掌内に関する業務 ②絵本係などの係の仕事 ④副主任としての仕事 ⑦園運営全般	3	14	17
3. 先輩や上司との関わり ①先輩や上司からの指導	1	0	1
4. 園全体を視野に入れた業務 ②職員全員のための仕事 ③園全体の進捗管理 ④職場環境の整備	4	3	7
5. 研修 ①園内研修の企画・実践	1	1	2
6. 他機関との関わり ①行政機関との連携	0	1	1
7. 園外での仕事 ①講演会の実施	0	1	1
合計	12	20	32

3. 熟達者に価値づけられた仕事の内容

熟達者が保育職の「仕事の価値づけ」としている仕事内容や領域を明らかにするために、方法で述べた内容を質問項目(3)⑫の回答をもとに整理したものが表5である。「園長職に就いたときに、どのような仕事内容にやりがいや使命感を持っていたか。仕事の価値づけスコープが及ぶ仕事の内容や領域について」への回答から8つのラベルが抽出された。KJ法によるグループ編成の結果、大きく4つのグループにまとめられた。グループ編成の結果と各グループの内容を表5に示す。

まず、1つ目のグループには「⑧保護者への啓発」「⑨保護者への子育て支援」「⑩職員への指導」という園長職としての仕事内容であった。そのため、このグループを「1. 園務分掌内に関する業務」とした。

2つ目のグループは「④職場環境の整備」「⑤保育環境の整備」といった園全体を視野に入れた仕事内容であった。そのため、このグループを「2. 園全体を視野に入れた業務」とした。

3つ目のグループは「①教育委員会の手伝い」といった保育を通しての地域行政との関わりに関する仕事内容であった。そのため「3. 地域との関わり」とした。

4つ目のグループは「①職員や園児その保護者、卒園児またその保護者など園内外の保育を必要としてくれる人や熟達者を必要としてくれる人への対応をしたい」という回答が得られた。そのため「4. 必要としてくれる人への対応」とした。

以上、4つのグループへの分類から、園長職に就いてどのような仕事内容にやりがいや使命感を持っているのかその仕事の価値づけスコープが及ぶ仕事の内容や領域で最も多く回答が得られたのは「1. 園務分掌内に関する

る業務」「2. 園全体を視野に入れた業務」であることが明らかになった。また、「1. 園務分掌内に関する業務」を遂行することによって「必要としてくれる人への対応」など園内のことだけではなく地域の子どもや保護者に対する支援に関する内容がみられるようになったと考えられる。そして自分に与えられた仕事を遂行することで、自然と「仕事の価値づけ」が「社会」へと芽生えるきっかけとなっていることが読み取れる。

表5 熟達者が管理職（園長）となって価値づけていた仕事の価値づけスコープ

グループ（内容）	熟達者
1. 園務分掌内に関する業務 ⑧保護者への啓発 ⑨保護者への子育て支援 ⑩職員への指導	3
2. 園全体を視野に入れた業務 ④職場環境の整備 ⑤保育環境の整備	3
3. 地域との関わり ①教育委員会の手伝い	1
4. 必要としてくれる人への対応 ①職員や園児その保護者、卒園児、その保護者	1
合計	8

以上の結果から、これまでの結果をまとめた保育者の仕事の価値づけを図1に示す。図1から保育者の仕事の価値づけとされる仕事内容は13項目に分けられ、総計38のラベルにまとめられた。

新任保育者が自分の仕事と価値づけをしている仕事の内容や領域は「1. 担任業務」の保育計画・実践・記録・振り返りなどクラス担任としての保護者対応や危機管理ということがわかり、保育者の仕事の価値づけスコープ「自己」は「自己」ではなく「子どもの保育・保護者対応」であることが読み取れる。次に、中堅保育者が自分の仕事と価値づけをしている仕事の内容や領域は「2. 行事」に含まれている行事のリーダーや「3. 園務分掌に関する業務」に含まれている複数担任でのリーダーや副主任など園務分掌における役割や役割を担うことであった。それにより同僚との関わりを持つことや、園全体を意識するような仕事が増えていることがわかった。これらは「仕事の価値づけスコープ」が「他者」「組織」へと価値づけが広がるきっかけとなっていることが読み取れる。最後に熟達者になると中堅保育者や新任保育者には見られなかった「10. 他機関との関わり」「11. 園外での仕事」「12. 地域との関わり」「13. 必要としてくれる人への対応」など園内の業務だけではなく園外の業務も入っていることがわかった。このことは「仕事の価値づけスコープ」が「社会」へと広がっていくきっかけとなる仕事内容であることが読み取れる。

以上のことから、保育者の仕事の価値づけは熟達レベルによって「子どもの保育・保護者対応」「他者」「組織」「社

会」へと徐々に変容していることがわかった。よって山口（2017）の提唱した「仕事の価値づけスコープ」は保育者にも同じような傾向がみられることがわかった。



図1 保育者の仕事の価値づけの内容

4. 価値づけスコープの変容・進化・発展をもたらしたのとは何か

「仕事の価値づけスコープ」の「子どもの保育・保護者対応」から「他者」へと変容・進化・発展をもたらした

たものを明らかにするために、(2)⑦への回答を整理したところ、25のラベルが抽出された。KJ法によるグループ編成の結果を表6に示す。

回答から最も多く回答が抽出されたのは「7.先輩や上司との関わり」であった。次に「9.後輩との関わり」が多いことから、担任業務を遂行する中で後輩や先輩、上司、同期と関わる仕事を行い、次第に「他者」のために意識が向き始めることが読み取れる。他者と協働して行う仕事を通して職場内の保育者へと意識が向くようになり、自然と「他者」へと価値づけが広がることが考えられる。

表6 「他者」へと仕事の価値づけスコープの変容・進化・発展をもたらしたものの

内容(グループ)	中堅保育者		熟達者		合計
	きっかけ	体験エピソード	きっかけ	体験エピソード	
1. 担任業務 ①子どもの保育計画・実践・記録の仕方の変化	1	0	0	0	1
2. 保護者との関わり ①保護者からのプラスのフィードバック	0	1	1	1	3
3. 行事に関する業務 ①行事の進行・リーダーとしての役割	1	1	1	0	3
4. 園務分掌内に関する業務 ①年長の担任になったこと	1	0	0	0	1
5. 職員全員が行う仕事 ①シフトを守る	0	0	0	0	0
6. 自己研鑽 ①仕事を覚えるために書いたノートを先輩に貸した	1	0	0	0	1
7. 先輩・上司との関わり ①上司のために早めに資料を提出すること ②先輩・上司から指示された仕事 ③上司からの指導・認めてくれる存在	3	1	1	1	6
8. 同僚の存在	0	1	0	0	1
9. 後輩との関わり ①後輩との保育についての情報共有 ②後輩への指導・後輩からの感謝の言葉 ③実習生への指導	4	4	0	0	8
10. 園の組織風土 ①自由に任せてくれる	0	1	1	1	3
11. 園全体に関する業務 ①職員の意見の取りまとめ	1	0	0	0	1
12. 研修への参加 ①市町村の行う研究発表会で発表を務める	0	0	1	0	1
合計	12	9	5	3	29

次に(2)⑩の回答から、仕事の価値づけスコープ「他者」から「組織」へと仕事の価値づけが広がった際に変容・進化・発展をもたらしたのものとして、26のラベルが抽出された。その結果を表7に示す。

回答から最も多く抽出されたのは「3. 園務分掌内に関する業務」であった。園務分掌により任せられた役割に就くことで、「園全体の把握」「職員マネジメント」「園

全体の運営全般」など園全体を視野に入れた業務が仕事の価値づけの変容・進化・発展をもたらすものとして抽出されたと考えられる。これらのことから「4. 上司との関わり」「3. 園務分掌内に関する業務」を遂行していく上で、「仕事の価値づけスコープ」が徐々に「組織」へと仕事の価値づけの範囲が広がるきっかけとなっていることが読み取れる。

表7 「組織」へと価値づけスコープの変容・進化・発展をもたらしたものの

内容(グループ)	中堅保育者		熟達者		合計
	きっかけ	体験エピソード	きっかけ	体験エピソード	
1. 担任業務 ②クラスだよりの投稿頻度を増加したこと	0	1	0	0	1
2. 行事 ②伝統行事の内容を変更したこと	0	1	0	0	1
3. 園務分掌内に関する業務 ②主任や副主任になったこと ③未就園児教室などの係の仕事	1	2	3	1	7
4. 先輩・上司との関わり ①先輩や上司の退職 ②認めてくれる上司の存在	1	0	1	3	5
5. 後輩との関わり ④後輩とペアで担任になったこと	1	1	0	0	2
6. 園の組織風土 ②自分たちで園の経営を考えていく組織風土	0	0	1	0	1
7. 園全体に関する業務 ②職場全体の把握 ③職員マネジメント ④園運営全般	1	0	0	3	4
8. 研修への参加 ②外部研修への参加	0	0	1	2	3
9. 地域での役割 ①保育協会などの仕事	0	0	1	1	2
合計	4	5	7	10	26

最後に、質問項目(3)⑭の回答から仕事の価値づけスコープ「組織」から「社会」へと変容・進化・発展をもたらしたのものとして、15のラベルが抽出された。その結果を表8に示す。

結果から最も多かった回答は「2. 園務分掌内に関する業務」であった。園務分掌による役割や役職を遂行することによって「7. 地域での役割」「8. 社会情勢の把握」といったグループが抽出された。そして主任や園長などの役職に就き、その職務を遂行する中で園内外の様々な人との関わりが増え「仕事の価値づけスコープ」が「社会」へと繋がる回答が得られたのではないかと考えられる。

表8 「社会」へと価値づけスコープの変容・進化・発展をもたらしたものの

内容（グループ）	熟達者		合計
	きっかけ	体験エピソード	
1. 自己研鑽 ②大学院への進学	1	0	1
2. 園務分掌内に関する業務 ②主任になったこと ③園長としての園児との関わり ④職員への指導	3	1	4
3. 職員への指導後の変化 ①職員への保育に対する姿勢の変化	0	2	2
4. 保護者との関わり ②園長としての保護者との関わり	1	1	2
5. 園全体に関する業務 ⑤園児の卒園	0	1	1
6. 行政機関との関わり ①行政からの保護者支援子育て支援の依頼	0	2	2
7. 地域での役割 ①外部での保護者への支援・その保護者からの感謝の言葉	0	2	2
8. 社会情勢の把握 ①核家族化などを意識した保護者支援	1	0	1
合計	6	9	15

このように整理すると、すべての「仕事の価値づけスコープ」の変容・進化・発展に最も影響を与えているのは「園務分掌内に関する業務」であることがわかった。園務分掌によって自分に課せられた職務を遂行することで、担任業務だけではなく次第に「他者」「組織」「社会」へと仕事の価値づけが変化するような仕事内容を遂行していることが明らかになった。これは山口（2017）の仕事の価値づけスコープと同じような価値づけの変化が見られる。しかし、その使命感がどこに向けられているのかは自分の仕事内容を「何のために」行っているのかと自分自身が価値づけしていることが必要である。それを測るためには、本人が自分の仕事、すなわち「子どもの保育・保護者対応」「他者」「組織」「社会」という仕事の価値づけをどのように捉えているかが重要であると考えられる。

5. 本研究の限界と今後の課題

今回の調査により、「仕事の価値づけスコープ」は熟達レベルによって変わることが明らかになった。熟達レベルによって仕事の内容が変わっていくものや、中堅保育者や熟達者にならないと出てこない仕事内容も見られることがわかった。

本研究の限界として次の点が挙げられる。第一に、正規職員のみに限られた対象数での結果である。常勤職員や非常勤職員については雇用形態や勤務内容が異なるため仕事の価値づけの範囲となる業務について再度検討する必要があるだろう。第二に、新任保育者の頃、中堅保育者の頃と過去を振り返っての質問を行った。そのため対象者の仕事の価値づけの程度は、想起した体験から経た時間によって変わることが推察される。

今後の課題として、これらのラベルから保育者の仕事の価値づけの内容について精査し、まずは「仕事の価値づけスコープの実際、仕事内容を測定できるような尺度項目を作成する。その上で、それらの尺度項目の達成度や使命感等を作成し、実証的調査をすることが必要である。熟達レベルに応じて、あるいは保育施設の種類、勤務形態、役職の有無などの相違も含めた保育者の仕事の価値づけの内容や領域について精査し、質問紙を作成して実証的に検討を重ねていくことが必要である。

引用文献

- 川喜田二郎. (1970). 発想法〈続〉—KJ法の展開と応用—. 中公新書.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- 山口文子. (2016). 労働における意欲や困難性に関する諸概念の検討—「漸進的使命感」概念の提案—. 福岡大学臨床心理学研究, 14, 35-42.
- 山口文子. (2017). ワーク・エンゲイジメント形成の心理学的プロセス—漸進的使命感、職務体験に対する肯定的意味づけとの観点から—. 人間性心理学研究, 35, 49-62.
- 山口文子. (2018). 労働における困難な体験の意味付け. 福岡大学大学院論集, 50, 23-33.
- 山口文子. (2019a). 勤労者の仕事に対する使命感の測定—漸進的使命感尺度の開発—. *Journal of Health Psychology Research*, 31, 195-202.
- 山口文子. (2019b). 勤労者の Well-Being と仕事の意味づけに関する心理学的研究—「漸進的使命感」概念の提唱—. 福岡大学博士論文（甲第1744）.

付記

本論文執筆にあたり、本研究の趣旨を理解し協力していただいた保育者の皆様に、心よりお礼申し上げます。