

新潟県における保育者の就労実態に関する調査Ⅲ

保育環境研究会 小川 崇
栗原 ひとみ
永井 裕紀子

はじめに

本論は、小川、栗原、永井の3名が、保育環境研究会の名称で新潟県に勤務する保育者の就労実態について行った調査の第三次報告である。第一次報告書では調査結果の概要を、第二次報告書は質問問のクロス集計や自由記述を交え、新潟県の保育者の就労実態についてのさらなる詳細な分析結果を報告した。第三次報告書となる本論は保育者の専門性という視点を持ちながら分析を行った。

平成27年度から戦後最大の保育改革とも言われる子ども・子育て支援新制度が本格的にスタートする。この制度の目指すものは保育の量的拡充と質改善にある。量的拡充については、幼稚園、保育所に加え認定子ども園の普及を図るとともに家庭的保育事業等の地域型保育施設を設置して対応するなど、子どもの教育や保育を担う事業主体は今後ますます多様化、複雑化していくことになる。このような中で保育の質を保ち向上させるためには何が必要となってくるのだろうか。国が示す「家庭的保育事業等の設置及び運営に関する基準」¹では、保育に従事する者は研修を修了した者とされており特に資格を有していなくてもよいとされている。これについては、保育サービスの質を落しかねないと懸念の声も上がっている。保育の質という点では、国レベルでも更なる議論が必要と思われる。しかしながら筆者らは保育政策がどのように変わろうとも「保育者が安心して保育ができる環境が整っていなければ子どもの成長を保証する質の高い保育を実現していくことは難しい」と考える。その実現に向け保育者養成に携わる筆者らができることは、多くの卒業生を送り出している新潟県の保育現場の就労状況をより深く理解し、問題意識や議論を喚起することであると考える。

1 児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第三十四条の十六第二項「家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準」

1. 保養協調査との比較

1-1 雇用形態・勤務年数・賃金

前回の報告書では、賃金や雇用形態、労働時間等から新潟県の保育者が置かれている労働環境を様々な全国データと比較しながら見ていった。比較に用いた全国データの調査方法は本報告書の調査方法とは多少異なるものの、結果としては、新潟県の保育者の労働時間は長いが賃金は低いことが明らかとなった。ここでは筆者らの調査質問紙の参考となった全国保育士養成協議会『保育士養成資料集』第50号²の調査結果と比較しながら、さらに詳しく新潟県の保育者の労働環境を把握したい。

今回比較に用いる全国保育士養成協議会の調査は、全国の保育士養成施設を卒業した2年目、6年目、11年目の卒業生を対象として行われたものであり、調査対象には保育とは全く異なる業種の職に就いている卒業生も含まれている。一方筆者らの調査は、現場保育者を対象に実施したものであり、質問紙では保育士養成施設卒業後の年数ではなく現場での保育経験年数を問う項目を設定した。そこで、今回は、筆者らの調査において保育経験年数2年目、6年目、11年目と回答した者のデータと、全国保育士養成協議会（以下「保養協」とも記す）の調査で、保育職（認可外施設は除く）に就いていると回答した者のデータを抽出し比較を行った。結果は以下のものである。

(1) 現在の職場・卒業後の年数・保育経験年数

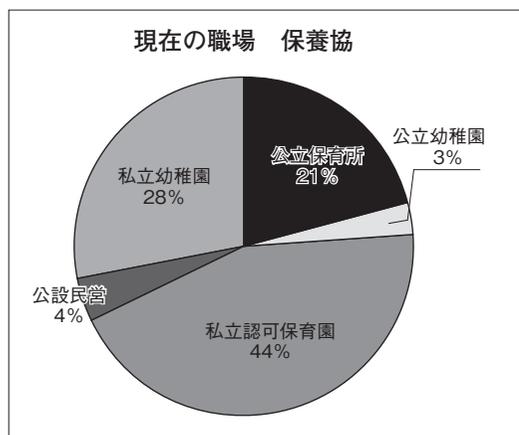


図 1-1

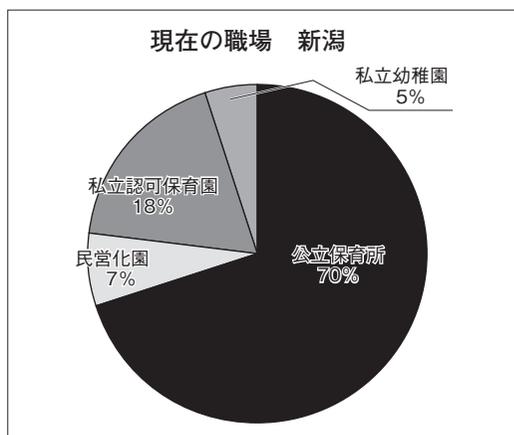


図 1-2

2 全国保育士養成協議会『保育士養成資料集』第50号

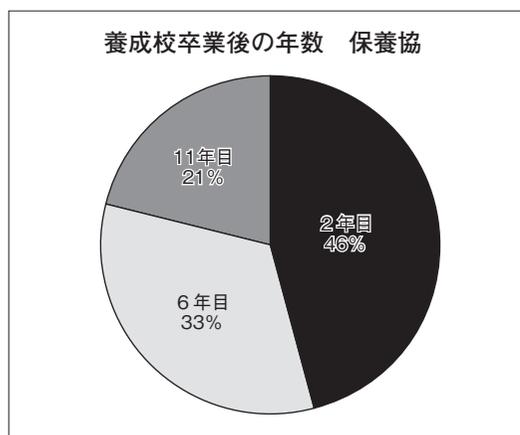


図 1-3

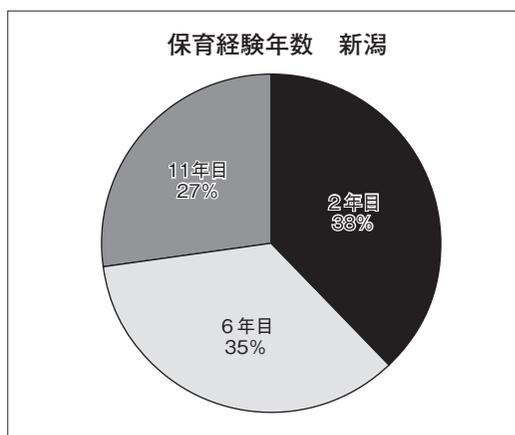


図 1-4

筆者らが行った調査の結果では、幼稚園のデータ数が非常に少なかった。そこからさらに今回保育経験年数を限定してデータを抽出した結果、公立幼稚園のデータは含まれていなく、私立幼稚園のデータ数も5%と少ない。公立保育所の割合は70%と高いことから、これから示す新潟のデータは公立保育園の就労状況が多く大きく反映されていると考えて欲しい。

(2) 雇用形態

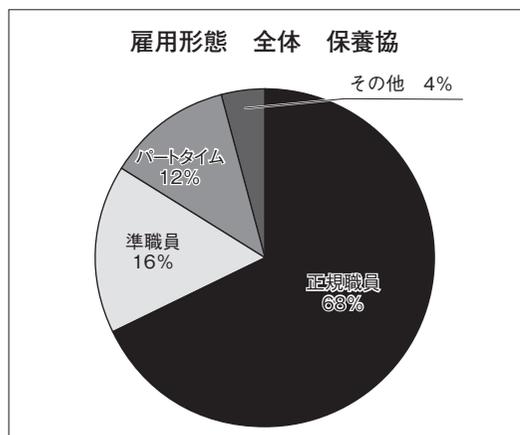


図 1-5

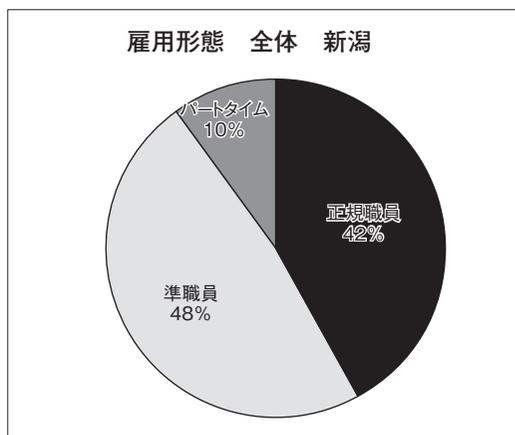


図 1-6

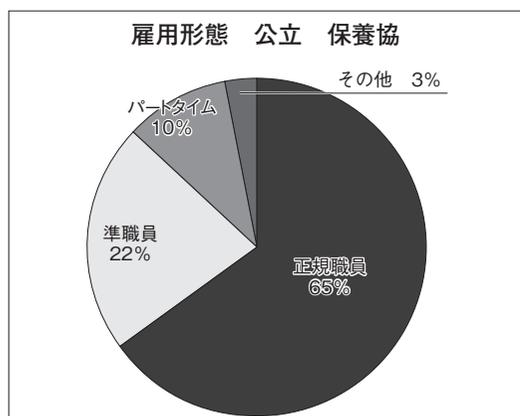


図 1-7

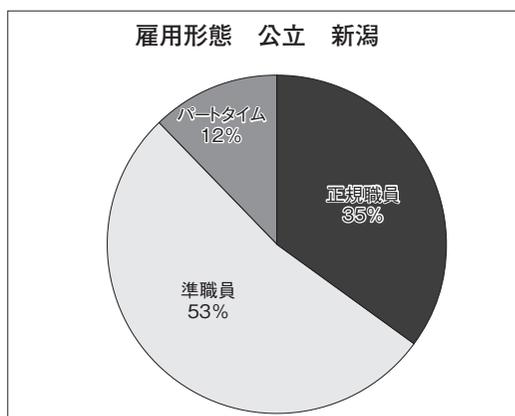


図 1-8

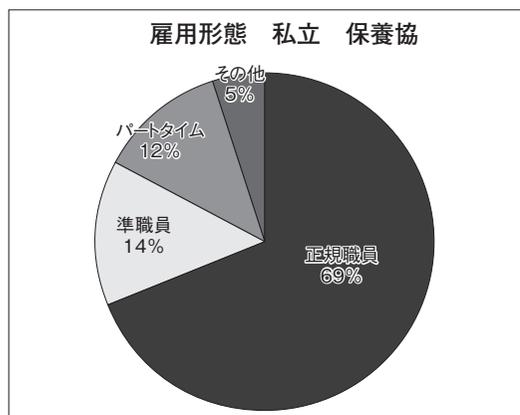


図 1-9

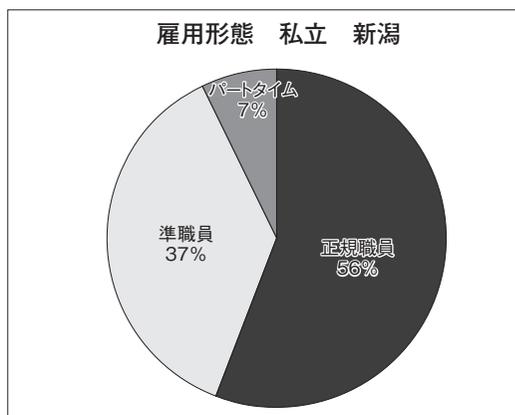


図 1-10

新潟県の非正規職員の割合が顕著に目立つ。特に新潟の公立園の非正規職員は保養協のデータに比べ30%も高い。

(3) 雇用期間

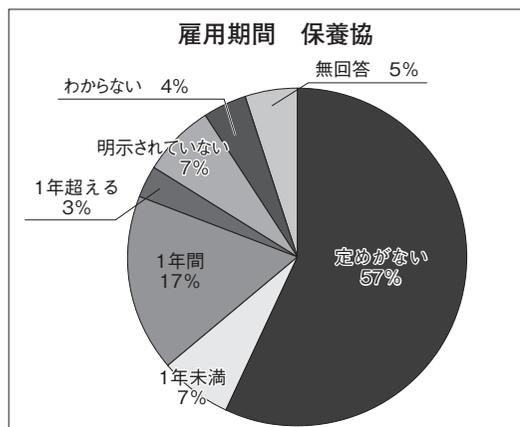


図 1-11

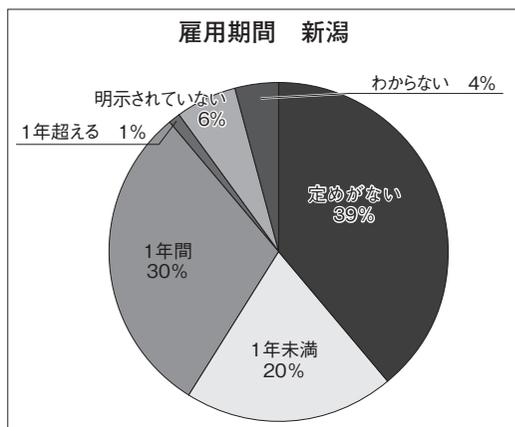


図 1-12

雇用期間については、雇用形態別（正規・非正規）や設置主体別（公立私立）に考察したいところであるが、保養協から示されているデータの関係で分類して示すことが困難であった。そのためここではデータ全体を示してある。新潟県の雇用期間は保養協の調査結果に比べ「定めがない（定年制）」の割合が低い。これは新潟県では、非正規職員の割合が高いことが結果に反映されたと推測される。新潟県の保育は雇用が短く不安定な非正規職員に支えられている部分大きいと言える。

(4) 勤務年数

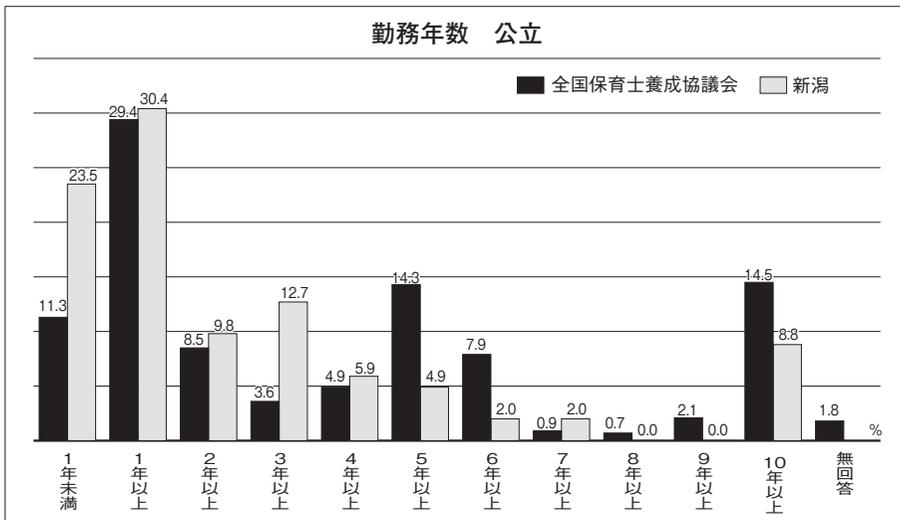


図 1-13

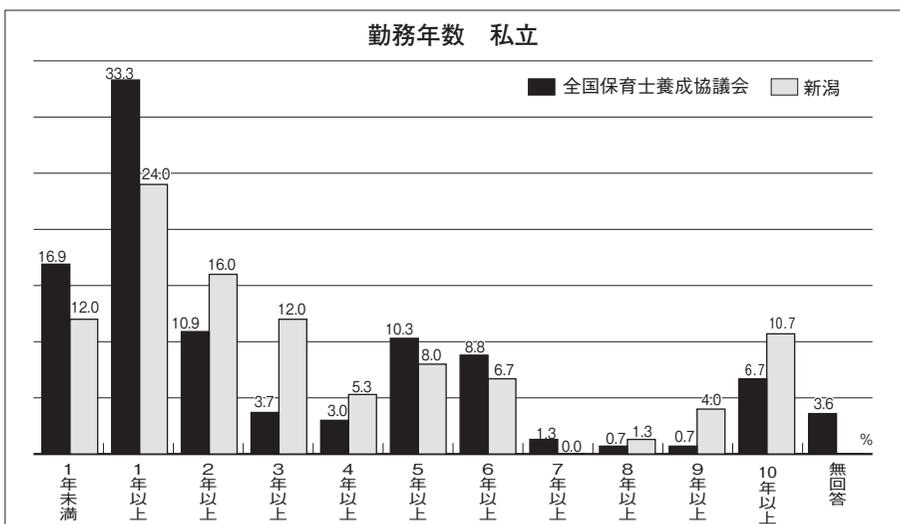


図 1-14

新潟県のグラフと保養協のグラフは、両者とも1年未満や1年以上など勤務年数の短いグラフの数値が突出している。新潟県の場合、使用されているデータは保育経験年数の2年、6年、11年と回答している者のみのデータであるため、それらの回答者が保育士養成校を卒業後、勤務先を変えずに一ヶ所の保育施設に勤務している場合、2年、6年、11年のグラフが突出するはずである。しかしながら、そのような結果にならなかったのは、勤務地を複数回変更している保育者が多いことを意味するのではないだろうか。

(5) 年収

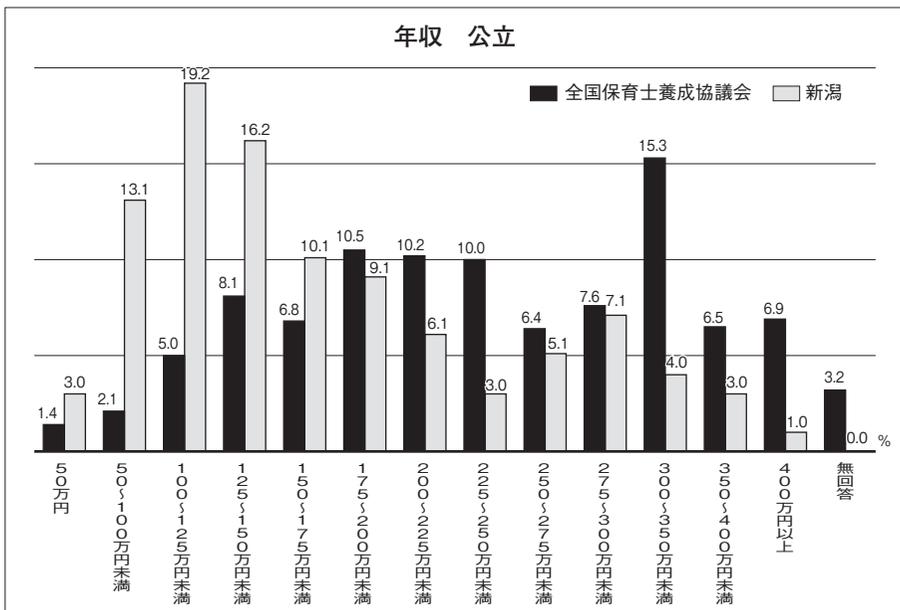


図 1-15

新潟県における保育者の就労実態に関する調査Ⅲ

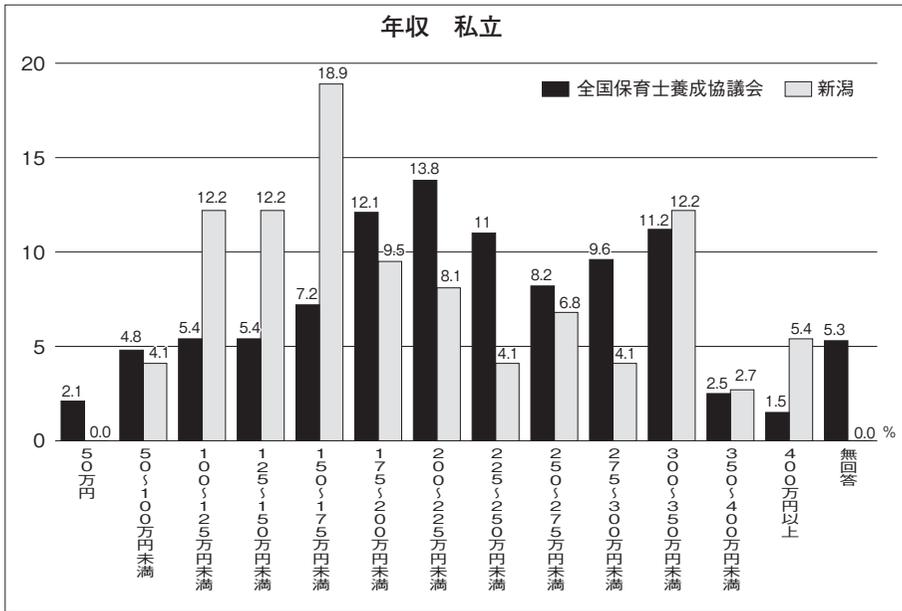


図 1-16

新潟県の公立園のグラフは、形は歪であるがM字のような様相になっており、100～125万円を最高値に、年収の低い方に1つの大きな山ができています。年収225～250万円から年収の高い方向にグラフの数値は上がるが上がり幅は小さく、小さな山となっている。年収が高い方向にいくにつれ新潟県グラフ数値が低くなると、保養協のグラフ数値は逆に上がっていくなど数値の変化が逆転しているところ見受けられる。私立園の年収についても、新潟県のグラフは保養協のグラフと比べ年収の低い方にグラフが伸びている。

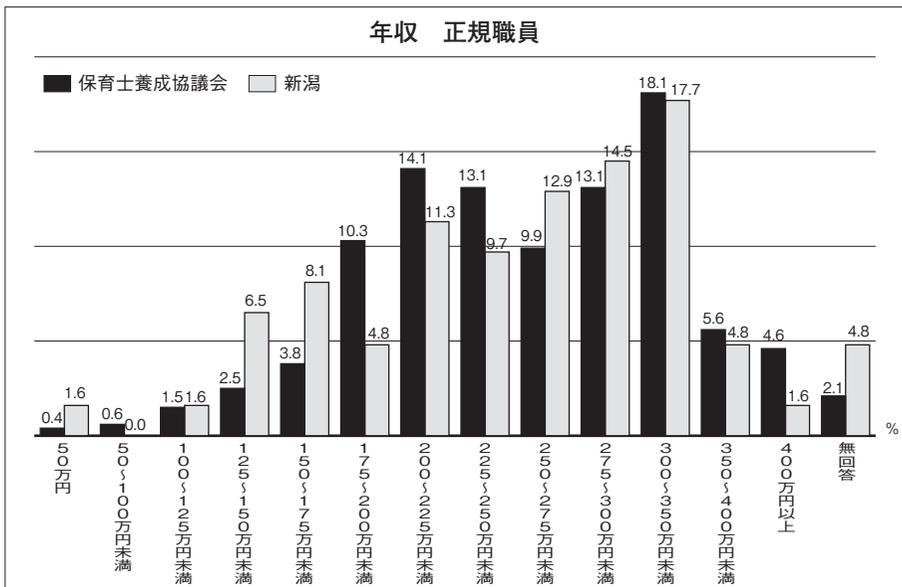


図 1-17

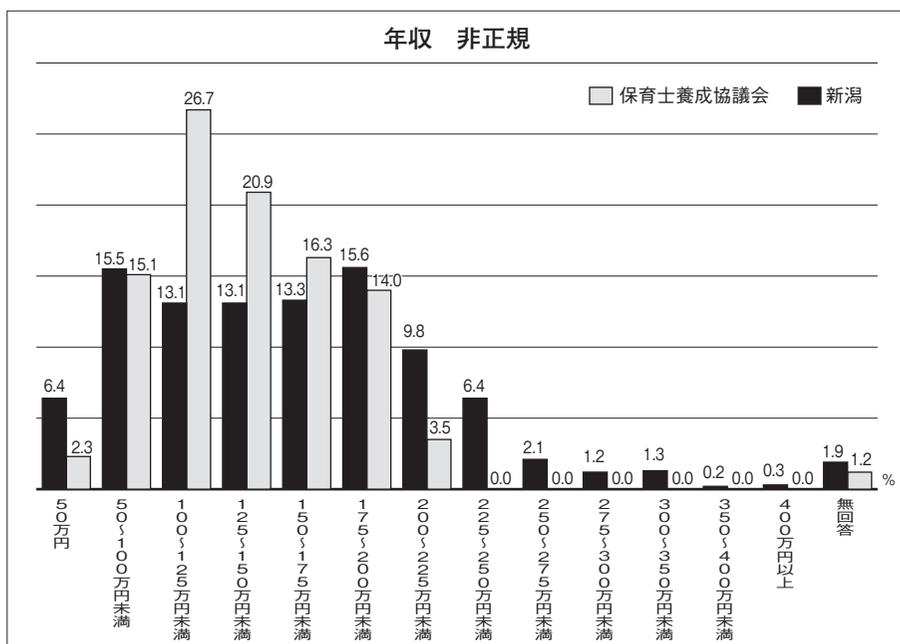


図 1-18

図1-17、図1-18は年収を雇用別に表したものである。正規職員では、保養協と新潟両データにおいて300～350万円が最も高い数値を示している。400万円以上の数値は低く、正規職員であっても保育者の賃金は高くないことが伺える。保養協と新潟を比較すると、175万円以下の年収の低い方のグラフについては新潟の数値が高く、300万円以上の年収が高い方のグラフにおいて新潟の数値が低い。このグラフの年収階層の中間にあたる175万円～300万円未満においては両者のグラフが逆転しており、年収の低い方では保養協のグラフが、年収の高い方では新潟のグラフが高くなっている。

非正規職員の年収については、労働時間との関係があることを考慮してグラフを見て欲しい。保養協と比べ新潟のグラフは年収の低い区分において顕著に伸びている。新潟県では短時間労働の保育者が多く勤務しているとも予想できる。

以上のように保育士養成協議会の調査結果との比較においても、新潟県の保育者のおかれている労働環境は決してよいとは言えない。

1-2 新潟県の保育者の労働環境と仕事への意欲

幼児教育や保育の議論において、昨今保育の質という言葉が頻繁に耳にするようになった。保育の質を保持し高めていくためには、日々の研修と保育経験の積み重ねが重要であると筆者は考える。しかしながら、筆者らの調査の自由記述欄にあったベテラン保育者の

声は、保育という職業はやり甲斐や意欲を感じていても一生の職としての継続が難しいことを象徴するものである。

「保育の仕事はきりがなく、常に仕事をかかえ、追われている気がする。もっともっと子どもと関われる保育にするためには、制度的にクラス人数を減らしたり、何か手立てが必要では。あれこれやりたいができないまま1年が過ぎており、気持ちにゆとりが欲しい。忙しすぎてもう無理なので3月末で仕事をやめます。私の力不足なんだろうけど…(後略)」
(保育歴24年、40歳代)

筆者らの調査の第一次報告書では、新潟県の保育者の勤務年数を載せている。公立園の正規職員の保育者は、5年未満の新人の割合が56.0%と最も多く、25～40年未満の超ベテラン層や5～10年未満の中堅層の少ない“中抜け”の職員構成となっている。私立園では、公立園に比して比較的バランスのよい職員構成となっているものの、超ベテラン層が8.0%と非常に少ない。このようなデータからも保育職は、仕事を継続していくなかで保育経験や知識を積み、専門家として成長していくことが難しい職種であると言えるのではないだろうか。

仕事を継続するか離職については、結婚、出産等の私的な要因もあるが、賃金や労働時間など保育者のおかれている労働環境は大きく影響すると思われる。そこで次に、保育者の賃金や労働時間が仕事への意欲とどのように結びついているか考えていきたい。全国保育士養成協議会の報告書には、「就職して2年目くらいでの離職を避けるためにはどうするか、そこに何かの手立てが必要ではないか」³との指摘がある。そこで、筆者らの調査において保育経験年数1～3年目と回答している正規職員67名の保育者の賃金や労働時間を研修への意向とクロスさせながら、彼らの仕事意欲と労働環境の関係性について考察していきたい。

(1) 保育経験1～3年の年収と労働時間

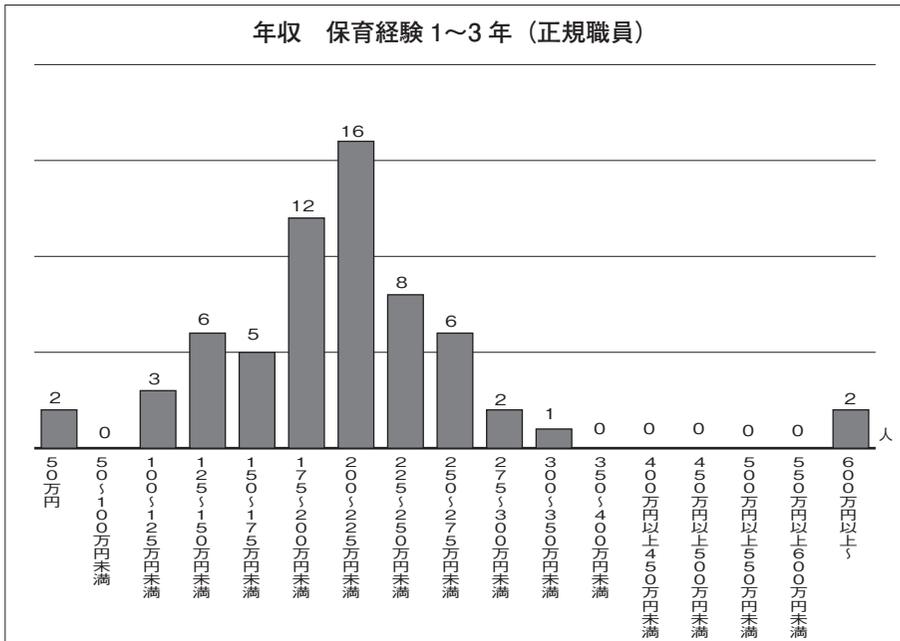


図 2-1

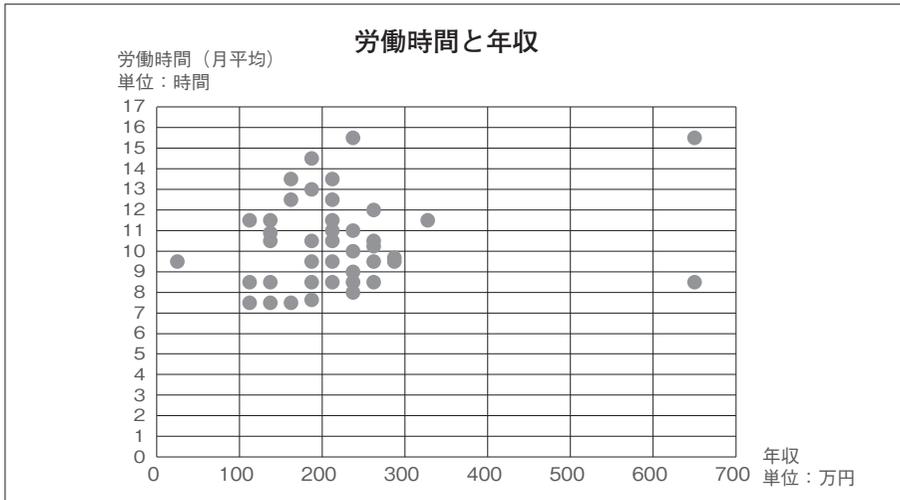


図 2-2

*労働時間は職場での労働時間の平均と持ち帰り仕事時間の平均を加算したものである。

図2-1は保育経験年数1～3年の正規職員の年収を示したものであるが、同じような雇用状況と職業経験があっても、年収にはかなりの差があることがわかる。また、図2-2は労働時間と年収の関係を示したものである。労働時間と年収に相関は見られなく、労働時間が長くても年収が非常に低い保育者やまたその逆の状況にいる保育者が見られ、保育者のおかれている労働環境は多様であることがうかがえる。

(2) 労働時間、年収と研修や仕事への意欲

筆者らの調査では、研修について、受けた研修や受けた研修について選択方式で問う設問を設けた。そこでここでは、受けた又は受けた研修を多く選択した者ほど仕事への意欲が高いと捉え、労働時間や年収とクロスさせながらその関係性を見てみたい。

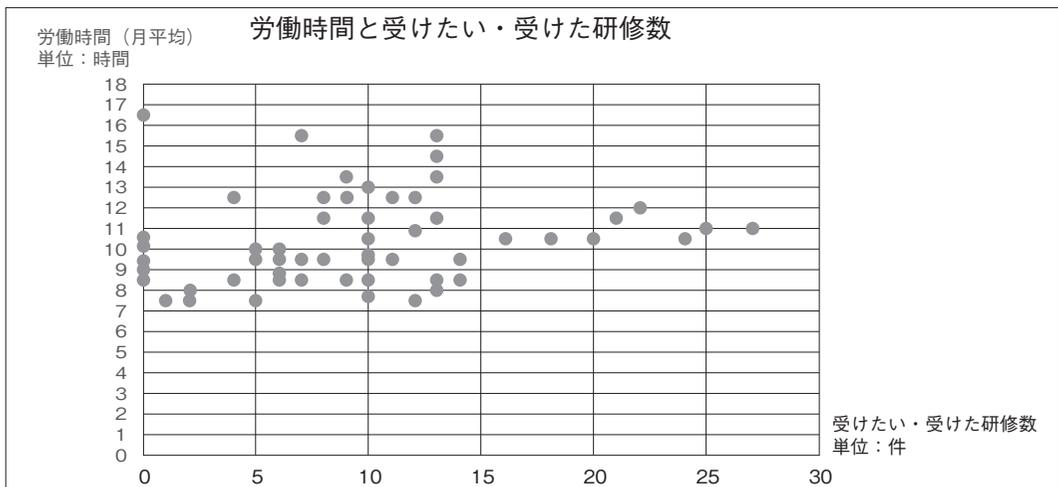


図 2-3

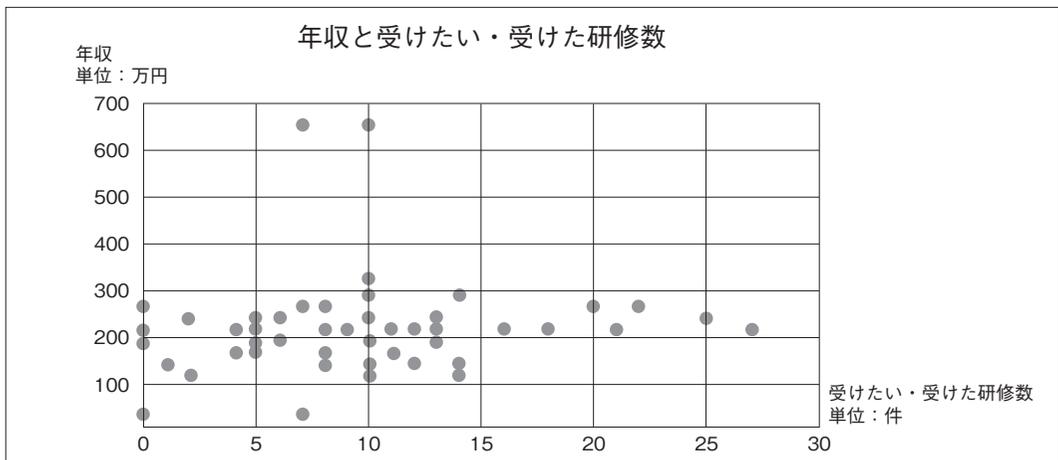


図 2-4

労働時間や年収と研修を受けたいという仕事への意欲に相関は見られない。年収が低くても、労働時間が長くても、研修を受け保育者としての自分の保育力をスキルアップしたいという多く存在していることがグラフから読み取れる。新人保育者がこのような意欲を持ちつけながら、仕事を継続しながら保育者としての資質をスキルアップできるよう労働環境の改善が求められる。

2. 保育者の専門性

2-1 前回調査の振り返り

本調査では質問紙において「保育者の専門性はどのようにして高められるか」、という問い(問19)を用意した。ここでは「保育者の専門性」について、これまでに報告していない部分について調査結果を省察していく。その前に本調査第1報での報告を少し振り返っておく。

本調査では保育者の専門性はどのようにして高められるかについて選択肢を用意してご回答頂いた。最も多く回答があったのは「自分の保育についてふりかえり、評価と反省を行い次に生かす」64.8%であり、「職場以外の研修に参加する」60%と続くものであった。次に非正規職員と正規職員との雇用形態の違いから保育者の専門性がどのようにして高められるかを表示した。正規職員と非正規職員では「自分の保育を見てもらう」「職場外研修に参加する」でおおよそ17%程度の差がでるほどに、非正規職員が専門性を高めにくい状況におかれている実態が明らかになった。詳細は「新潟県における保育者の就労実態に関する調査」(『暁星論叢』第61号、平成23年12月発行)を参考にして頂きたい。

2-2 保育者の専門性とは

本調査において「保育者の専門性はどのようにして高められるか」と専門性を高める方法について調査した。では保育の専門性とはいったい何を指すのか、という部分は回答者たちの認識に任せたかたちであった。本調査を再考するにあたって、その部分を明らかにしていくところから始める。

厚生労働省は平成20年3月に「保育所における質向上のためのアクションプログラム」(2008-2012)を策定し、その中で具体的施策の1つとして保育士等の資質・専門性の向上を明記している。保育士等の資質や保育の専門性を高め、保育所において質の高い人材を確保することがねらいである。

保育所保育指針解説書(2008年)⁴において保育の専門性について以下の6事項を挙げて

4 厚生労働省編 保育所保育指針解説書 フレーベル館 2008年 P15

いる。①子どもの発達に関する専門的知識を基に子どもの育ちを見通し、その成長・発達を援助していく技術。②子どもの発達過程や意欲を踏まえ、子ども自らが生活していく力を細やかに助ける生活援助技術の知識・技術。③保育所内外の空間や物的環境、様々な遊具や素材、自然環境や人的環境を生かし、保育の環境を構成していく技術。④子どもの経験や興味・関心を踏まえ、様々な遊びを豊かに展開していくための知識・技術。⑤子ども同士の関わりや子どもと保護者の関わりなどを見守り、その気持ちに寄り添いながら適宜必要な援助をしていく関係構築の知識・技術。⑥保護者等への相談・助言に関する知識・技術。

一方文部科学省は「幼稚園教諭の資質向上について—自ら学ぶ幼稚園教員になるために（報告）」（2002）において、幼稚園教員に求められる専門性とは「保育の実践力、特別な配慮を必要とする子どもへの支援、保護者及び地域社会への助言」などとして専門性について明確に打ち出している。

幼稚園教育要領解説（2008年）⁵において書かれている幼稚園教育の専門性について引用する。「幼稚園教育の内容を理解し、これらの役割に教師自らが責任をもって日々主体的に果たすことである。つまり、幼児一人一人の行動と内面を理解し、心の動きに沿って保育を展開することによって心身の発達を促すよう援助することにある。そのためには専門家としての自覚と資質の向上に教師が努めることが求められている」。

待機児童問題、虐待件数の増加、特別な配慮を必要とする子どもへの支援、保護者（母親）の就労の増加・支援、地域における幼児教育のセンターとしての役割を果たすことなど保育者に課せられた責務は広い。保育者にとって専門性とは保育現場で子どもとの保育の質を向上していくことのみならず、同時に、子どもを取り巻くあらゆる環境に、子どもの成長を支える代弁者として広くアプローチしていくことが求められているのである。保育が公共の福祉と教育の責務を担う仕事というより、子育てサービスの1つと見られる時代になってきているからこそ、保育者の専門性を高めていくことは喫緊の課題なのである。

2-3 専門性の向上について

なにより専門性を高めていく必要性を感じているのは保育者たちである。では保育者たちが専門性をどのように高められるかと考えた時に、筆者は自分の保育を開いていくことが重要であると考えた。自分の保育を開くとは、自分の実践を語り、実践を記録し、実践を公開して観てもらふことである。保育は意図をもって展開されるものである。これは意識している範疇である。しかしながら保育はおのずと伝わってしまう、いわゆる無意識の範疇が存在する。同じ実践力で保育の意図を達成しようとする場合でも、保育者が子ども

5 文部科学省 幼稚園教育要領解説 フレーベル館 2008年10月 P45

との営みに喜びを感じながら実践するのと、義務感や不安感を抱きながら実践するのでは、趣が異なってしまう。意識している範疇はふりかえり、省察が可能であるが、無意識は本人が省察することが出来ない範疇となる。小川(2010)⁶は多くの場合、保育者の意図は日常生活習慣行動として半ば潜在意識化されて行われるという。また身体的関与が一番無自覚であると警鐘を鳴らしている。そうするとこの無意識・潜在意識化・無自覚の範疇は他者によって気づかせてもらうことが有効であろう。そのために筆者は保育者が自分の保育を開いて、意識している範疇を超えた無意識の範疇に気づいていくことが保育を総体的に展開していくうえで大変重要であると考えている。岸井(2008)⁷は、保育者の子ども理解が認識以前の理解構造に規定されている主観性から逃れることは難しいという。保育者が自分の主観を一旦脇に置き、子ども理解の癖や先入観を自覚し、子ども理解の“わからなさ”や“できなさ”を自覚し、他の保育者たちと“協力し合う”“補い合う”ことの重要性、必要性を述べている。そのことを実現する機会が公開保育、園内研修、研究保育、事例検討会等になるのだろう。

2-4 調査結果からの考察

2-4-1 公開保育を望む層

本調査「保育者の専門性はどのようにして高められるか」、という問い(問19)の選択肢の1つ、「公開保育、研究保育等で自分の保育を見てもらう」を選択した保育者は全体の19.2%⁸であった。この19.2%の保育者の経験年数別をみていくとする。

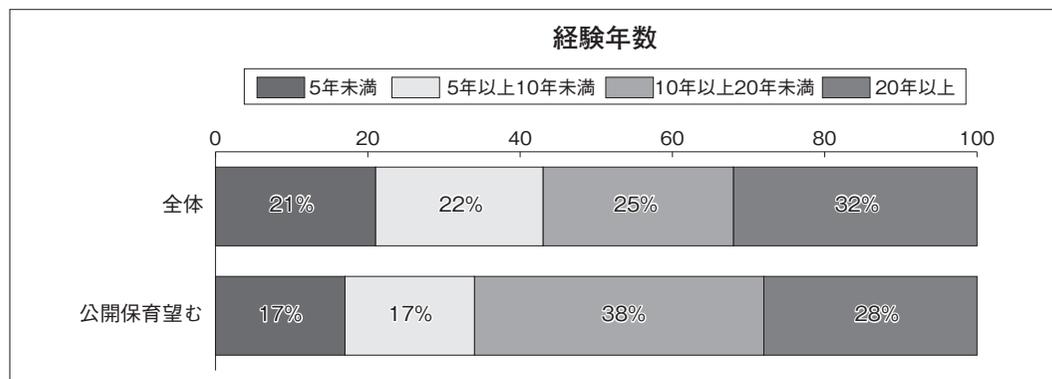


図1 自分の保育を見てもらうことを望む保育者の割合

6 小川博久 保育援助論 復刊発行 スペース新社編集 (株)萌文書林 2010年 P13 P236

7 岸井慶子 発達83号 ミネルヴァ書房 2008年 P16

8 「新潟県における保育者の就労実態に関する調査」(暁星論叢第61号 平成23年12月発行)

図1は回答者全員の経験年数別割合と専門性を高めるためには「公開保育、研究保育等で自分の保育を見てもらう」ことが必要だと考えた保育者の経験年数別割合である。本調査回答者は経験年数が5年未満が21%、5年以上10年未満が22%、10年以上20年未満が25%、20年以上が32%である。その中で「公開保育、研究保育等で自分の保育を見てもらう」ことが必要だと考えた保育者の経験年数別割合は5年未満は17%、5年以上10年未満は17%、10年以上20年未満は38%、20年以上は28%という結果であった。

10年以上20年未満の保育者が一番多く、自分の保育を見てもらうことが専門性を高めるために必要であると考えていた。10年以上20年未満の保育者とは保育者全体の平均勤続年数⁹約8年の壁を越えてきた層である。8年とは、30歳前後で約半数が離職することを意味する。平均勤続年数8年の壁を越えることの意味は、新人先生の指導的な立場に経たざるを得ないということである。指導的立場として実践を見せるだけではなく、実践の背景にある根拠を言葉を用いて説明しなければならないのである。新人先生と一緒に保育をしていて、「このような援助をした理由はこういうわけです」と説明する必要に迫られるのだが、自分で自分の保育行為を言葉を用いて説明することは意外に難しい。保育を公開することで自分では気づけない範疇を、他者に指摘してほしい。それゆえ、保育を公開して、同じ事象を共通課題として、10年以上20年未満の保育者は保育行為を言語化する経験を豊かに蓄えたいのではないか。10年未満の層が身体性優位で保育の力量の土台を築く層であるとしたら、10年以上20年未満は新人先生の指導的立場として保育を言葉で語る力量が求められて、更なる専門性を積み重ねていく層であろう。言語化して討議可能な共通の俎上にのせなければ、その先に進めない。他者からの異なる視点で言語化された言葉を聞きたいのではないか。他者から学びながら保育者としての専門性を向上したい表れであると筆者は考える。長くなるのでここでは割愛するが、子ども理解・保育の展開においても、ある程度の因果関係や経験則が積み増された為に、逆に固定観念や自分のやり方の固執を危惧して、10年以上20年未満は公開保育を望むのではないかと推察される。

経験年数10年以下はいずれも17%であった。身体性優位の保育行為を、言語化して伝えられる自信が持てなければ、敢えて公開しようとは思えないのではないかと筆者は考える。

経験20年以上の保育者は28%であった。これは、これらの保育者が、自分の保育を見てもらう実践力向上に努めるのみならず、保育制度過渡期にあたる現代社会の保育環境の変化に対応して行く必要性を感じて、さらに広い視野を獲得したい表れではないかと考えた。

2.4.2 専門性を高める方法と経験年数

ここで「保育者の専門性はどのようにして高められるか」、という問い（問19）の選択

9 総務省 統計局 政府統計の総合窓口 賃金構造基本統計調査 24年度調査

肢ごとの保育者経験年数を比較してみたい。

図2は保育者経験20年以上が専門性を高める方法として多い順に示したものである。保育者経験20年以上は「職場以外の研修に参加する」を一番多く選択している。実年齢でも40歳以降のこの層はおそらく園長・主任立場と推察される。子どもを目前にする保育現場のみならず、専門性を高めるために外部研修に参加することで、広い視野・視点を獲得することを望んでいると考えられる。この層の保育者が専門性を高める方法として下位に位置づくものが「障害児や被虐待児など課題がある子どもの保育を積み重ねる」(11%)「自分の子育てを経験する」(14%)である。これらは経験10年未満、経験20年未満の保育者に比べて明確に低く位置づき、専門性を高める方法としてはあまり有効に感じていない表

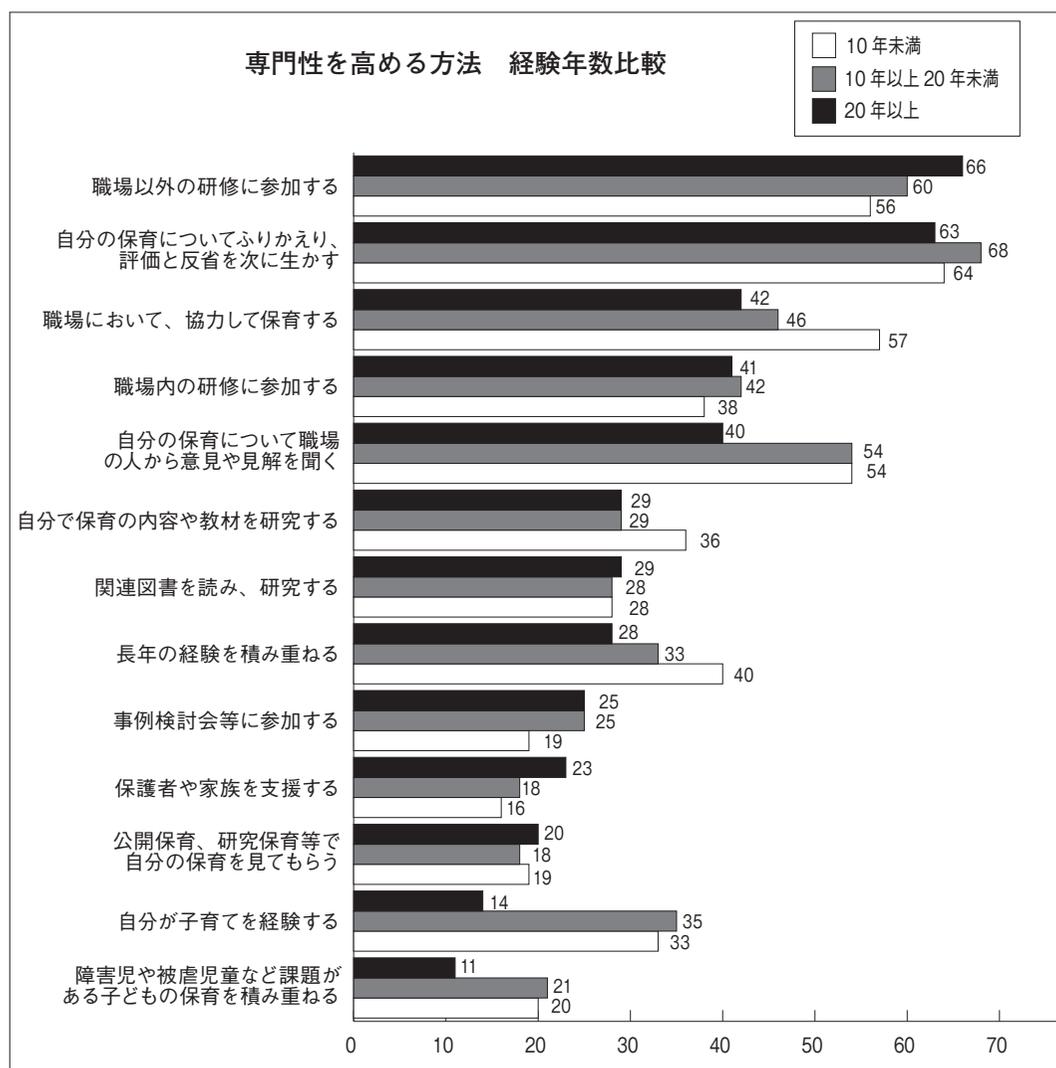


図2 専門性を高める方法 経験年数比較

れではないかと考えられる。「障害児や被虐待児など課題がある子どもの保育を積み重ねる」(11%)については、一人ひとりの特別な教育的ニーズを把握し、そのニーズを解消できるように個別対応を充実させていくというインクルーシブ保育への理解があるからではないかと考えられる。また「自分の子育てを経験する」(14%)については、自分の子育ては私事1事例に過ぎない限界を理解し、客観性を担保する公共の福祉と教育の責務を担う保育の仕事とは1線を画するとしていると推察される。

保育者経験10年以上20年未満の保育者が専門性を高める方法として一番多く選択したものは「自分の保育をふりかえり、評価と反省を次に生かす」であった。この層は保育現場の実践最前線でリーダーシップを発揮する層である。保育のP(=plan計画)D(=do実行)S(=see)の重要性を理解しているからこそ、目の前の子どもの実態把握から保育を省察し、実践力を高めることが、専門性を高めることに繋がっていくと考えていると推察される。

保育者経験10年未満に特徴的にみられるのは、他の層に比べて「職場において協力して保育する」が多く選択されていることである。勿論、新人保育者であれば自らの保育技術の不足の為に、周囲と協力していかなければ自分の保育が立ち行かないということもあろう。保育者の経験年数が少ない層が、むしろ協力して保育を営みたいと考えている。であるならば経験20年以上の保育者はこの結果を真摯に受け止めるべきであろう。従来、保育者の専門性が語られる時に、個人の資質の向上に焦点が当てられていた。すなわち、個人の保育技術・実践力を高めていくこと。そうすることで、職人芸とも見えるベテランの境地にまで達することが目指されていた。深くて狭い職人芸の境地に達したベテランの保育は卓越的であり、言語化が困難であり目で盗んで覚えなければならない。しかし現代は専門家の要件の1つにアカウントビリティ(説明責任)が求められている¹⁰。言語化して「この場面でなぜあの援助をしたのか」について問われたら説明できる力が必要である。ベテランがこれまでに獲得してきた経験知、身体知、実践知を共有可能な方法で、言語化し、経験10年未満の保育者達に発信していくことが求められるのではないかと。園全体、保育者全体で、汎用可能な保育の専門性を高めていくことが求められているのではないだろうか。

同時に保育者の経験年数が少ない層が求めているもののもう1つに、協力し合うことで得る感情の側面もあるのではないかと考える。協力し合うことで得る喜びや不安の共有は、保育者個人の自己改善エネルギーを生み出していくのではないかと。このことについて黒田¹¹は「園内の保育者集団が密接なかかわりや課題を共有する場、ともに考え合うことが多ければ多いほど、個々の保育者が孤立することなく安定して、対応への明確な方向性を

10 前原寛・大場牧夫 保育と子育て 保育者論考実践(2) -実践のアカウントビリティを問う 日本保育学会第55回発表論文集 2002年5月 P648

11 黒田英樹(きらきら星幼稚園園長) 発達136号 ミネルヴァ書房 2013年10月 P56

見出ししている」と述べ、「同僚性（同僚が互いに支え合い、成長し、高め合っていく関係）がより強く発揮されて解決していく努力は、専門職として、これから欠かせない大切な専門過程になっていく」と見解を示している。

他に保育者経験10年未満に特徴的にみられることは、「自分の保育の内容や教材を研究する」「長年の経験を積み重ねる」が多く選択されていることである。これらは保育者個人としての力量を高めていく方法として、まずは自分の保育実践から、足元から継続性をもって取り組んでいきたい意欲の表れと理解することが出来るのではないだろうか。経験10年未満の保育者は一番のボリュームゾーンである。保育を変えていくパワーもこの層が鍵を握っていると考えられる。この層は「職場において協力して保育する」チーム保育を望み、同僚性から自らの保育を切磋琢磨していこうとする意欲があると捉えることができるのではないだろうか。

2-5 専門性の構成要素

では実際に保育現場で保育の専門性を高めるためにはどうしたらいいのだろうか。保育者が専門性を高める方法として、経験年数を問わず多くが有効であると考えている「職場以外の研修に参加する」「自分の保育をふりかえり、評価と反省を次に生かす」「職場において協力して保育する」ことが明らかになったとしても、どういう視点でどのような内容の職場外研修に参加するのか。自分の保育をどのように振り返るのか。職場においてどの分野・部分でどのように協力するのか等の具体が語られなくては実際に現場で専門性を高めていくことに繋がらないのではないだろうか。

筆者は現場で実践可能な専門性を高める方法について先に挙げた保育所保育指針解説書が挙げた6項目を手がかりにして考えてみたい。

保育所保育指針解説書（2008年）が保育の専門性について挙げた6事項を保育の専門性の内容だと仮定し、その内容と方法について整理してみたい。すなわち前述の①子どもの育ちを見通し成長・発達を援助していく技術（以下成長援助と表記する）。②生活援助技術の技術（以下生活援助と表記する）。③保育の環境を構成していく技術（以下環境構成と表記する）。④遊びを豊かに展開していくための技術（以下遊び援助と表記する）。⑤関係構築の技術（以下関係援助と表記する）。⑥保護者等への相談技術（以下保護者支援と表記する）、これら保育の専門性の内容がどのような方法で高められるのか。

これらの専門性がどのような方法で高められるかと問うたのが、本調査の間19「保育者の専門性はどのようにして高められるか」の選択肢群であったわけである。この選択肢群を、以下のように整理してみた。

- ① 職場の実務そのものを行う過程を通して計画的に能力を高める→OJT
- ② 職場外の、実務を離れて研修会などを通して、知識や技能を習得する→OFF-JT

③ 経験の積み重ね

この中の①②③は、お互いが連動しており、実務そのものを行った後で、それを他者からのフィードバック等や自己省察で振り返り（OJT）、実務を離れて必要な知識や技能を補い（OFF-JT）、次の保育を計画し実施していくというサイクルに繋がっている。保育に限らず、一般的に業務を推進していくサイクルはPDS（計画－実行－振り返り）サイクルと呼ばれている。このサイクルを有効に機能させることによって、保育の質が高まり、携わる保育者の専門性も高まっていくと仮定して論を進めてみたい。

2-6 保育のPDS

まずOJTとOFF-JTを整理したい。OJTとは実務を行いながら職場における専門性を高めていこうとするものである。OFF-JTとは実務を離れて職場外での研修などを通して能力を高めていこうとするものである。実務そのものとは、例えば排泄援助行為である。トイレに誘導する。排泄の仕方を教える、等である。OJTは排泄援助をどの子にも、その子どもニーズに応じて提供できる保育技術を自分で計画的に実践を振り返り、他者からフィードバックを受けたりしながら習得していきことである。OJTとOFF-JTは車輪の両輪ではあるが、基本的に実務能力の向上はOJTで行い、それを補完する形でOFF-JTが位置づけられる。本調査においても、「自分の保育についてふりかえり、評価と反省を行い次に生かす」が64.8%であり、「職場以外の研修に参加する」60%より多い結果になっている。保育者は一番にはOJTで専門性を高めたいと考えている結果が明らかになっている。

筆者らが問19で用意した選択肢群を、専門性を獲得する方法として分類すると、職場で実践可能なOJTとして、2種類のPDSサイクルに分けることができた。

- 保育者が個人単位で行うPDS（・自分で保育の内容や教材を研究する・自分の保育についてふりかえり、評価と反省を行い次に生かす・関連図書を読み、研究する）
- 職場単位で行うPDS（・職場において協力して保育する・保護者や家族を支援する・自分の保育について職場の人から意見や見解を聞く・公開保育、研究保育等で自分の保育を見てもらう・職場内の研修に参加する）

この2つを、どのような内容で展開すべきかを考えてみたい。この「OJTで行う2種類のPDS」と「職場外研修」「経験の積み重ね」を縦軸にとり、専門性の構成要素「成長援助」「遊び援助」「生活援助」「関係構築」「環境構成」「保護者支援」を横軸にとり、専門性の構成要素毎に、それを獲得するための方法として、表を作成した。それが図3である。これは専門性を構成する要素6つの内容と、その専門性をどのような方法で獲得するのかの2つの軸の相関をマトリックス分析したものである。表記は以下のように記した。

- 大変有効だと考えられる方法を ●
- 有効だと考えられる方法を ○

- 必ずしも有効とは考えられないものを△
- 有効ではないと考えられるものを×
- 矢印はPDSサイクルの循環を示す。

- ① **成長援助**（子どもの発達に関する専門的知識を基に子どもの育ちを見通し、その成長・発達を援助していく技術）は、ひとりひとりの子どものその子らしさをとらえ、育ちを見通し、成長を援助していくことである。何ができる、何ができないということよりも、その子の持っている可能性に着目することが求められる。日常的な場面での言葉や動作に加え、その子どもが言葉にできない思いを汲み取り、それを時間の経過とともにとらえなおす作業が必要になる。多くの保育者は、自宅に帰ってから毎日の保育メモを記す作業を通して行っている。保育者自身の保育観、子ども観とも関係してくる。この領域の専門性を高めるためには、**保育者単位で行うPDSが中心になり、職場単位で行うPDSはそれを補う形で機能させることが有効であるように考えられる。**また職場外研修において現場を離れた理念・概念等から個別性と普遍性を往還する視点が有効であろうと考えられる。
- ② **遊び援助**（子どもの経験や興味・関心を踏まえ、様々な活動や遊びを豊かに展開していくための知識・技術）、**生活援助**（子どもの発達過程や意欲を踏まえ、子ども自らが生活していく力を細やかに助ける生活援助技術の知識・技術）、**関係構築**（子ども同士の関わりや子どもと保護者の関わりなどを見守り、その気持ちに寄り添いながら適宜必要な援助をしていく関係構築の知識・技術）は、**学期や月ごとの指導計画案の作成やミーティングを通して、職場単位でPDSを行うこと、日々の保育に関しては、個人単位でPDSを行うことで、専門性を高めることが現実的・有効的であるように考えられる。**
- ③ **環境構成**（保育所内外の空間や物的環境、様々な遊具や素材、自然環境や人的環境を生かし、保育の環境を構成していく技術）に関しては、環境をいかに改善、活用していくかがポイントとなる。**職場単位でPDSを行い進めていく。**
- ④ **保護者支援**（保護者等への相談・助言に関する知識・技術）に関しては、園としての方針を定め、それが達成されているのかを**職場単位でPDSを行い保育者個々にフィードバックしていく必要がある。**（図3は概念生成の為の暫定的な図である。）

新潟県における保育者の就労実態に関する調査Ⅲ

				専門性の構成要素							
				成長援助	遊び援助	生活援助	関係構築	環境構成	保護者支援		
		OJT 実務そのもの	OJT 客観視・フィードバック	OFF JT							
専門性の獲得方法	保育者が個人単位で行うPDS	自分で保育の内容や教材を研究する			●	○	○	×	△	×	
			自分の保育についてふりかえり、評価と反省を行い次に生かす		●	●	●	●	●	△	
				関連図書を読み、研究する	○	○	○	○	○	○	
	職場単位で行うPDS	職場において、協力して保育する				○	○	○	●	○	●
		保護者や家族を支援する				×	×	×	○	×	●
			自分の保育について職場の人から意見や見解を聞く			○	○	○	●	○	●
			公開保育、研究保育等で自分の保育を見てもらう			○		○	○	○	△
	職場外研修				職場内の研修に参加する	○	●	●	●	●	●
					事例検討会等に参加する	○	○	○	×	○	△
					職場以外の研修に参加する	●	△	○	△	○	△
	経験の積み重ね	障害児や被虐待児など課題がある子どもの保育を積み重ねる				○	○	○	○	○	△
		長年の経験を積み重ねる				○	○	○	○	○	○
		自分が子育てを経験する				△	△	△	△	△	△

図3 専門性構成要素と獲得の方法

保育者が専門性を高めていくためには、保育者単位で行なうPDS（計画－実行－振り返り）と職場単位で行うPDS（計画－実行－振り返り）の2種類があると考えられる。そのどちらをも機能させ、連動させ合いながら行うことが重要であろう。保育者個人で専門性を高め、先輩同僚管理職を巻き込んで、保護者と連携して職場単位で、それら全体を園外のOFF-JTに於いて足らざるを補っていく、ということが必要であろう。

① 保育者単位で行なうPDS

筆者は保育者経験20年だが、経験10年目からはノートに子ども個人名を行に記載し、一週間の日付を列に記載して毎日その子の言動で印象に残った部分を実際の子どもの具体的セリフ等書き込んでいた。見開き1ページで月曜日から金曜日までの一週間のその子どもの様子が一目で分かるようにした。こだわったのは具体的な子どものセリフや表情、場面であった。子どものセリフにはその子どもの感じていることが表れているため、語尾まで記録した。勿論保育中に「A児がB児のことを怒らせてしまい謝る」等まで書けない。A、Bを怒らせちゃった、程度のメモである。帰宅してからA児の欄に文章にする。帰宅し現場を離れると、その場면을多方面から考えることができた。1日の保育の流れやA児のその前後の行動、B児との関係等、身体を動かしながらでは思考できなかった部分が浮かび上がってくる。その日のうちならばその場면을リアルに想起できる。語尾が怒ったなのか、怒らせちゃったのかで、子どもの内面は微妙に異なる。Aが「Bが怒った」と言ったのなら、AはBが怒ったことを理不尽に感じているニュアンスが高まるが、「Bを怒らせちゃった」と言ったのなら、そのつもりがなかったのに不本意ながらそういう事態が起こってしまったAの心情が伺える。「怒らせちゃった」には自己の行為を振り返る視点が含まれる。Aにその部分が育ちつつあることが理解できる。このようにして「具体性」にこだわって一週間書き込んでいくと、子どもの細やかな変化を捉えることができた。実はこのノートは明日の子どもとのかかわりに、要録記入に、保護者面談、連絡帳記載の時にあらゆる場面で大変役立った。時間的経緯で子ども個人の成長を捉えることの積み重ねが要録をまとめやすくした。保護者面談の際に、子どもの言った具体的なセリフは保護者に対して説得力をもたらした。連絡帳ではいつ頃から鉄棒に興味を持って付近で遊び始めて、実際に鉄棒でぶら下がり遊びをし出して等、個人の遊びや成長の度合いを粒さに、段階的に、どのような興味や経験の変遷を辿って現在の遊びがあるのか等が、時期に相当して詳細に伝えることができた。保護者は、その時期の家庭での子どもの姿と重ね合わせて園での子どもの姿を理解し腑に落ちる納得を得ていたようだ。このような記録が、しかし筆者が新人時代に書けたわけではなかった。当時の記録を見ると、A児、今日も砂場。B児、また、かけっこ、といったお粗末な記録である。保護者面談では尋ねられたことに答えられず、いつごろからの変化なのか尋ねられても「一学期ころかな」という漠然で信頼

を得ることが出来なかった。おそらく子どもからの信頼もなかったであろう。連絡帳を前にして記述すべき内容が想起できず、時間を費やしているにもかかわらず連絡帳の意味を為しえなかった。明日、その子どもにどうかかわろうか、どの部分をどう援助しようかが、考えてもどうしたらいいのかわからなかった。失敗は繰り返され、子どもの育ちは滞った。筆者は保育現場の生活文脈に埋没したまま漂流しその文脈から抜け出せなかったのではないか。このように振り返ると、子ども・保護者への保育者としても説明責任を果たそうと、正確には、子ども個人のノート記録が役立つように変化させてきたというのが実際である。ノート記録から翌日の子どもへの身の振り方を考え、実践して、振り返ったことを記録し、また明日に活かす。筆者は保育者個人のPDSの循環は日々の記録が鍵を握っていると考ええる。そう考えると、保育者としての説明責任を課していくことと、記録を取る余力を残して保育者が1日を終え、そこから翌日の実践を考えることが重要であろう。本調査¹²で問15において労働時間を調査した。特に私立園において78.4%が平均8時間以上の超過勤務が常態化していることに、保育者としての専門性を向上しがたい事態であると指摘する。

② 職場単位で行うPDS（計画－実行－振り返り）

筆者は、同じテーマ・材料で設定保育を展開する時に、同じ学年の隣の保育者の展開の仕方にハット気づかされるが多かった。おおまかな活動のねらいや保育目標は共通理解していたが、言葉かけ、手順、間合い、時間配分、それらは個々の保育者に任されていた。筆者とは異なるファクターを介して展開される保育に大変興味深く感じると同時に、保育者個人の差異や限界も痛感させられるものであった。それらは特に園行事や子ども理解、環境構成、保護者対応、クレーム対応、他機関連携、指導案作成（年間・学期・月）について協議するとき際立つものであった。園の保育目標を具体的にはどのように実践していくのか、保育者個人を越えた園の総意として展開されなければならない。個々の実践を言語化して交流し、批評にさらしながら、暗黙の了解や不文律から脱出していくことは容易ではない。しかしながら、園全体として創造していくダイナミックな営みは、個人のくせや傾向を自覚化させ、より豊かな視点・視野に気づく機会である。他機関連携の事例であるが、市保健センターの実施する3歳児健診の際、アスペルガー症候群と、ある子どもが診断された。これは保健センターが面接の数時間で診断した結果であったが、保育現場ではその子どもに診断名のような傾向は見られなかった。園として保健センターに園生活での情報提供を申し出て連携が始まったケースがある。この事例で考えさせられたのは、保育現場は日常生活の継続性、生活文脈から子どもを縦断的に見る専門性を有しているということである。だからこそ社会的使命に資する職場単位のPDS（計画－実行－振り返り）

12 「新潟県における保育者の就労実態に関する調査」『暁星論叢』第61号、平成23年12月

返り)は不断のものとして循環的に高められていかななくてはならないと考える。

個人としてPDSサイクルを繰り返していく個人単位の研修と、園としてのPDSサイクルを繰り返していく職場単位の研修は、相互循環的に営むことが保育者の専門性獲得において有効であろうと考えられる。その営みを2軸にして、現場を離れた職場外研修が補完的に位置づけられ、俯瞰的な視点を職場外研修で獲得していくことが求められているのではないか。その土台となるのはなんといっても日々の実践行為であろう。経験を積み重ねてキャリアを積むことであろう。そして個人単位であろうと、職場単位であろうと、常に実践と省察を繰り返す過程であることは一致する。ここに研修の、単位を問わない研修観を見ることができると考える。

今後の課題としては個人単位であろうと職場単位であろうと研修の内容の精査が挙げられる。目の前の子どもの最善の利益を追求する為に、研修内容を精査し、保育者の専門性の向上を希求していきたい。

参 考

- | | | |
|------------|-------------------------------|---------------|
| 発達134号 | ミネルヴァ書房 | 2013年4月 |
| 発達83号 | ミネルヴァ書房 | 2000年7月 |
| 堀智晴・橋本好市 | 障害児保育の理論と実践～インクルーシブ保育の実現に向けて～ | |
| | ミネルヴァ書房 | 2010年 |
| 森上史朗 岸井慶子編 | 保育者論の探究 | ミネルヴァ書房 2001年 |

3. 総括

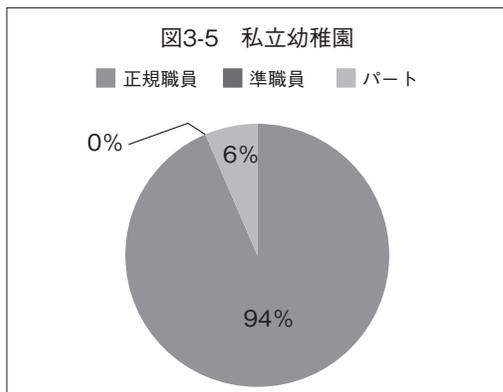
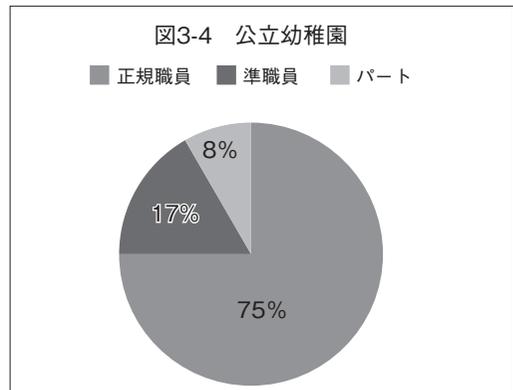
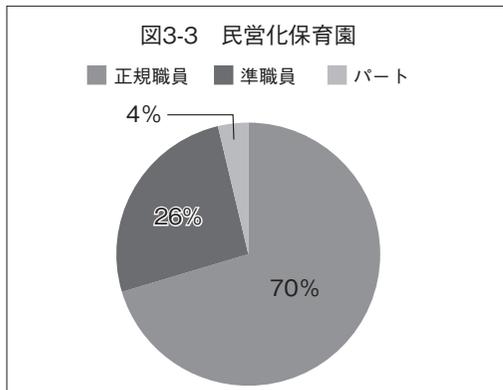
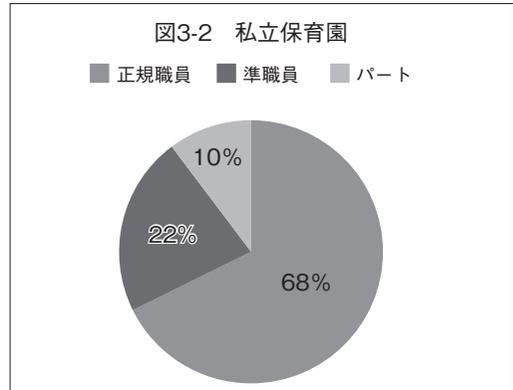
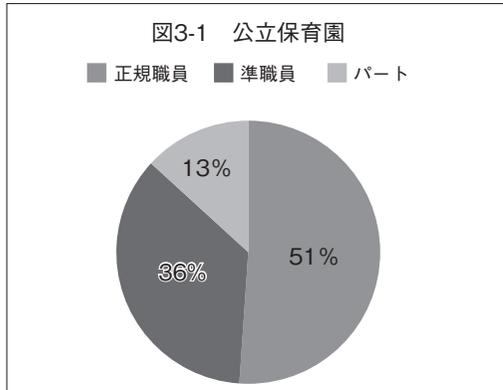
筆者らは2011年の2月から3月にかけて調査を行い、それを「新潟県における保育者の就労実態に関する調査」(2011:以下①)、「新潟県における保育者の就労実態に関する調査Ⅱ」(2013:以下②)にまとめてきた。今回はこの調査をまとめるにあたり、総括を試みたいが、本調査では多岐にわたって質問をしている。そこでここでは、収入、労働時間、休暇、研修といった、筆者らが調査開始時に明らかにしたいと考えた点にしぼって、総括を試みたいと思う。

3-1 正規職員と非正規職員

先述の通り、ここでは収入、労働時間、休暇、研修について述べたいと思うが、これらの基本的な就労条件は、筆者らがこの調査研究を始める際に、実態を明らかにしたいと考えた項目であった。そして本調査によって、これらの点がある程度データを伴って明らかにできたと考えているが、これらの点に言及する前に述べなければならぬことがある。正

規職員・準職員（臨時職員）・パート職員という雇用形態に関してである。後述のようにこの雇用形態によって基本的な就労条件は大きく異なるからである。

雇用形態を全体で見ると、正規職員：56.2%、準職員（臨時職員）：31.5%、パートタイム（アルバイトを含む）：12.1%となるが、施設別に見ると以下のグラフのようになる。ただ、民営化保育園（サンプル数：27）、公立幼稚園（同：13）、私立幼稚園（同：17）のサンプル数が極めて少数であるので、ここでの記述はほぼ公私の保育園に限定されたものとならざるを得ない。



これらの点を踏まえた上で、特に公私の保育園の状況を見ると、公立保育園で正規職員はおよそ5割、市立保育園ではおよそ7割ということになる。②でも示したとおり、全国的に非正規職員＝準職員＋パート職員の割合は高い値を示しており、『全国の保育所実態調査報告』（2008年）によれば、非正規職員が4割以上という保育所は全体で43.7%となっており、公私別で見れば公立保育園で非正規職員4割以上は55.2%、同じく私立保育園では30.8%となり、非正規職員の割合でいえば「公高私低」の状況が見られる¹³。また、ベネッセ総合教育研究所（2012）によれば、国公立幼稚園における正規：非正規の割合は52.9%：47.1%、同じく私立保育園では85.1%：14.9%という結果が出ている¹⁴。こうしてみると、幼保を問わず公立で非正規職員の比率が高く、私立で非正規職員の割合が低いという傾向があるが、どちらにせよ非正規職員なくしては保育の現場は回らない状態といっ

3-2 収入

どのような職業に就くのか、またそこでどのような業務に携わるのか、それは自分にとってどのような意味を持ち、そのことが自分を職業人として、また社会人としてどれだけ成長させてくれるのかということを考えるのは、職業選択の際にはとても重要なことである。それと同時に、その労働に対してどの程度の対価を得ることができるのか、つまり、職業選択の理念とは別に、どれだけ収入を得ることができるのかということは、現実に生活を成立させるという観点からは重要なことである。この意味からは、保育という職業に就き、それと同時に自らの生活をなり立たせるための収入はいかほどかということは重要な問題である。

上述のように正規・非正規の状況を見た上で、基本的な就労条件としての収入を見ると、①で示したように、大きく分けて2つの特徴を見ることができる。1つは正規・非正規の格差である。今回の調査では園長・副園長の割合が全体の9.6%と比較的多く、それを除外すると、正規職員では年収300～350万円未満が最も多く（15.9%）、年収300万円以上を合計すると54.7%と過半数を占める（①の図11-3を参照）。他方、非正規職員では125～150万円未満が最も多く（27.4%）、年収150万円未満を合計すると71.3%に達する（①の図11-6を参照）。先述の通り、非正規職員なしでは日々の保育は回らない状況にあって、この収入差は注目されてよい。

2つ目の特徴は、公私の格差である。公立・私立から同じく園長・副園長を除外した結果、公立正規職員で最も多いのは600万円以上であり（12.8%）、年収300万円以上を合計する

13 全国保育協議会『全国の保育所実態調査報告』<http://www.zenhokyo.gr.jp/pdf/0805cyousa.pdf>

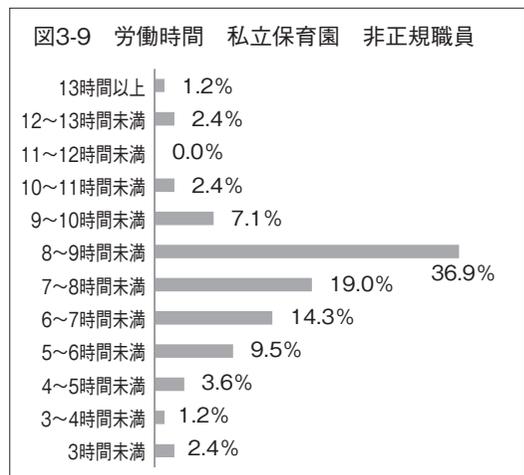
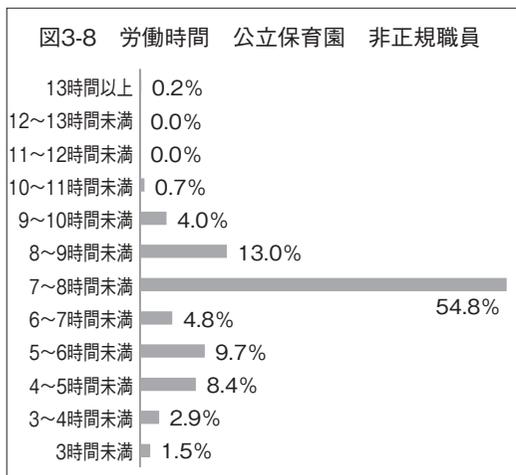
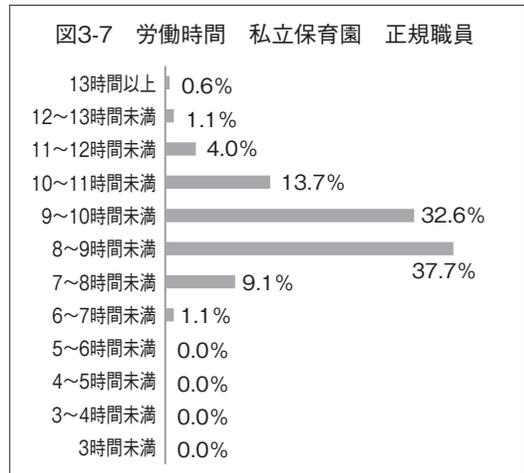
14 ベネッセ総合教育研究所「第2回 幼児教育・保育についての基本調査」<http://berd.benesse.jp/jisedai/research/detail.php?id=4053>

と69.1%に上るが、私立正規職員で最も多いのは300～350万円未満であり（21.5%）、300万円未満を合計すると64.7%となる（①の図11-4および図11-5を参照）。これらの点に関しては②でも分析している。

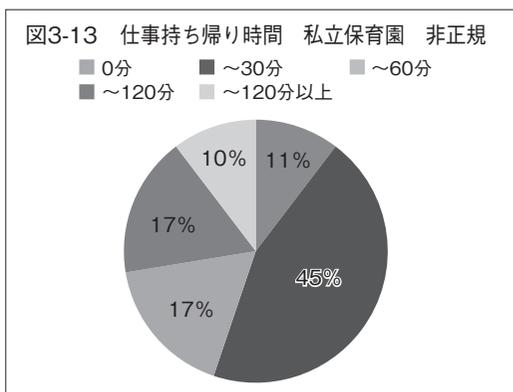
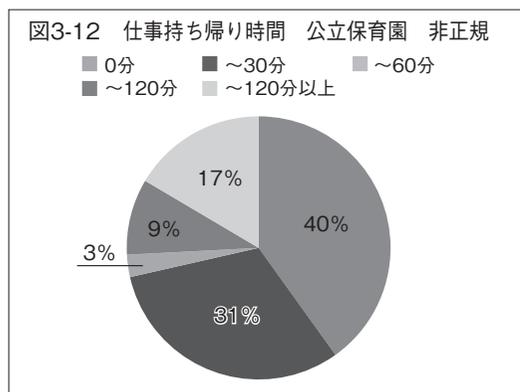
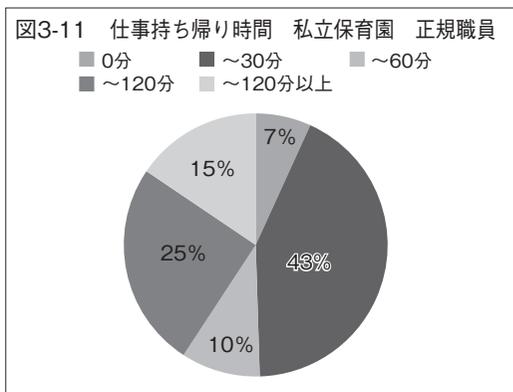
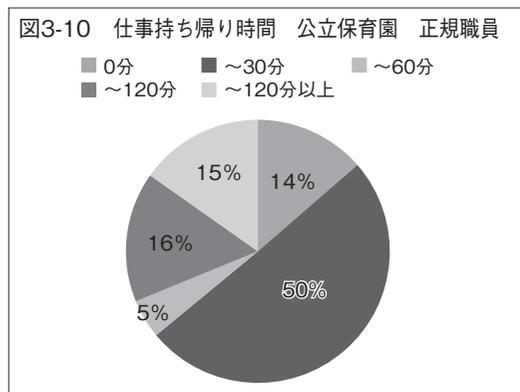
3-3 労働時間

次に労働時間に関して、公立正規職員では8～9時間未満、8～9時間未を合計すると66.3%、それに対して私立正規職員では同じく46.8%となる。9時間を越える労働時間は、公立正規職員で31.9%であるのに対して、私立正規職員では52%と過半数を占める。

非正規職員では、7時間未満の労働時間を合計すると、公立では27.3%、私立では31%を占め、短時間労働の保育者が相当数存在することを示している。



労働時間は職場でのものだけではない。仕事の持ち帰りがあるからである。公立正規職員では、仕事持ち帰り時間が60分以上の合計が31%。私立正規職員では、同40%、非正規職員を見ても公立で60分以上の合計が26%、私立で27%という数値を示している。

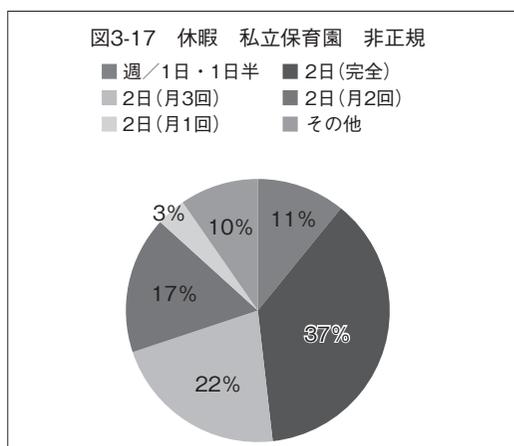
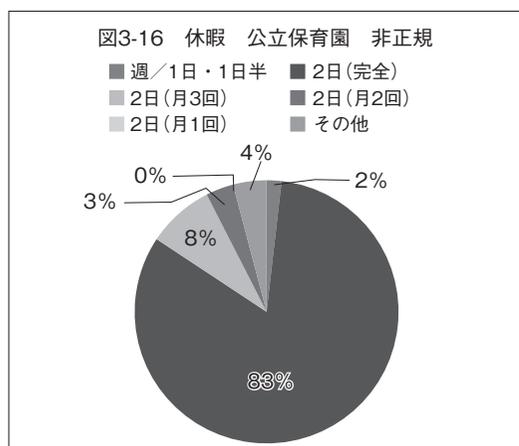
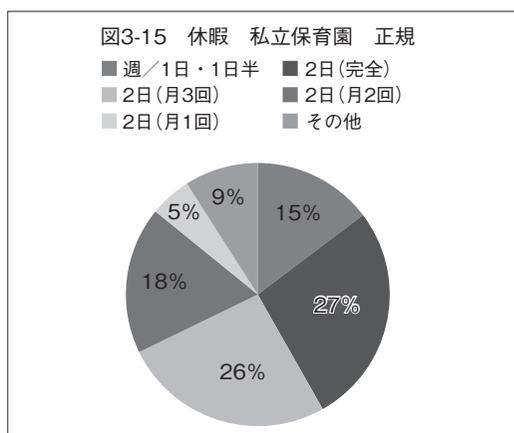
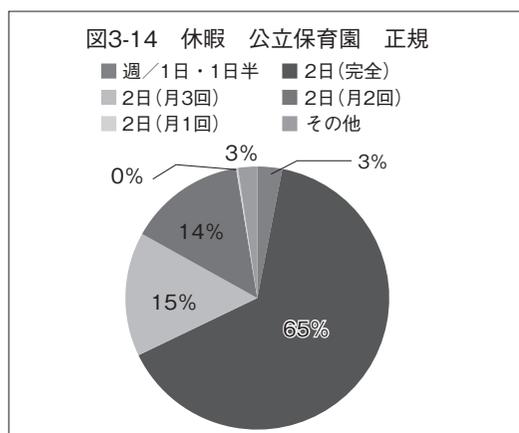


こうしてみると、公私の格差と正規・非正規の格差は、労働時間についても存在している。つまり、労働時間の長さでいえば、公立<私立、非正規<正規という関係である。非正規職員は様々な理由から短時間労働を選択することが少なくないと思われるが、その一方で、公立非正規では7～8時間未満（54.8%）、私立非正規では8～9時間未満（36.9%）の割合が最も多いのは、非正規作用であってもフルタイム雇用を希望する者が多いことを示している。同時に私立非正規職員における12時間以上の合計（3.6%）は、他のどの数字よりも多い割合であることは指摘しておきたい。また、仕事持ち帰り時間の平均は、公立正規：81.3分、私立正規：84.1分、公立非正規：67.5分、私立非正規：58.5分となっており、帰宅後に少なくとも1時間は仕事をしていることになる。おそらく、書類仕事や翌日の保育の準備、教材研究などを労働時間内にこなすことができないのがその理由であろう。

3-4 休暇

休暇に関しては完全週休2日が最も多いが、ここでも公私の間には顕著な違いが見られる。公立では正規・非正規とも週休2日（完全）が65%、83%と最も多く、週休1日または1日半は3%、2%となっているが、私立では、週休2日（完全）が正規：27%、非正規：37%と公立勤務の半分以下に減少し、また週休1日／1日半が正規：15%、非正規：11%と全体の1割以上を占める。その反面、週休2日（月3回）や週休2日（月2回）が、公立との比較では高い数値を示している。おそらく土曜日の希望保育を、正規、非正規職員を問わずローテーションで担当していることの現れであろう。

こうして収入、労働時間、休暇について見ると、新潟県の保育者の置かれている状況は、全体として深刻な状況にあるとってよいのではないか。保育者は、日々、一人ひとりの子どもたちと向き合い、その成長発達を促すという中心的な業務に加えて、保護者対応、行事の準備、書類仕事、そして翌日以降の保育の準備と多岐にわたる業務をこなさざ



るを得ない。それは、それぞれの業務において質は異なるが、どれも密度の濃い業務に他ならない。もちろん、他の職種の業務の密度が薄いというわけではないが、例えば販売員が仕事の合間にバックヤードで一息つくような形で、仕事の合間にちょっと気分転換ということは難しいような業務内容といえるのではないだろうか。少子化の時代においても、いわゆる未満児の保育ニーズは高く、また早朝、延長保育や土曜日の希望保育といった保育時間の長時間化の要素は増えている。これらの点は、どちらかといえば私立保育園でより重い負担になっているように見える。例えば、新潟県の「保育所現況一覧表」によれば、認可保育所は平成24年度では、公立保育所：408園、私立保育所295園であり、それぞれに入所の児童は31,799人（充足率：87.2%）、27,227人（同：103.7%）であったものが、平成25年度では、公立保育所399園、私立保育所303園、入所児童数は316,868人（同：87.4%）、27,794人（同：103%）となっている¹⁵。公立園が9園減少し、私立園が8園増加、入所児童数は454人増加している。園数だけでなく、入園児童数でも私立で伸びており、これらのことが上で述べた公立と私立の格差を形づくる一因となっているのではないかと思われる。

3-5 研修

保育に限らず、個々の力量を高めようと考えれば、その職種や熟練度に見合う学びの機会が重要である。本調査では研修に関しても聞いているが、全体で見ると研修を受けたい：83%、受けたくない：4%、どちらでもない：13%となっている（①の図18-1を参照）。少数ながら「研修を受けたくない」という層が存在する。しかし、これらの層は本当に研修を受けたくないと考えているのだろうか。つまり、職業人として成長するためのひとつの手段としての研修を本当に必要ないと考えているのだろうか。もちろん回答者の内面まではわからないが、受けたくないという理由を見てみると、それを額面通りにとらえることはできないのではないか。研修を受けたくない理由としては、「日常の保育に何も問題を感じていない」：19%、「仕事量が多すぎて現場を離れられない」：16%、「今までの研修で役に立ったことがない」：10%となっている。何も問題を感じない層はとりあえず措くとしても、他の理由は、裏返せば、つまり「現場を離れる余裕があれば」、「研修が役に立てば」、研修を受ける意欲がないわけではない。また、もっとも数値の高い（37%）「その他」に関しても①でその自由記述を紹介しているが、諸々の課題が解消できれば研修を受けたいというようにも受け取れる内容である（①56-57頁を参照）。例えば、研修の内容、交通

15 新潟県福祉保健部児童家庭課「保育所現況一覧表」平成25年、2013年10月、<http://www.pref.niigata.lg.jp/jidoukatei/1356770293390.html>、同「保育所現況一覧表」平成26年、2014年10月、<http://www.pref.niigata.lg.jp/jidoukatei/1356797903337.html>。

費、開催場所等々の条件が整えば、これらの層も必ずしも研修を受けたくないわけではない。専門性獲得のための研修に関しては本論でも言及しているが、経験年数、職階、正規・非正規の別などに応じたきめ細かな研修を、例えば正規・非正規に関わらず交通費を支給する、職務として出張扱いにするなどの方策の元に、より充実させる必要があるのではないか。

研修の内容を見ると、受けた研修として高い値を示しているのが、「障害のある子どもの保育や支援について」(59.4%)、「対応に難しさを感じる子どもへの保育や支援について」(61.1%)、「保護者との関係作りについて」(37.4%)であり、その一方で、実際に受けた研修として高い数値を示しているのは、「障害のある子どもの保育や支援について」(40.0%)、「保育所保育指針・幼稚園教育要領について」(27.6%)、「音楽、身体活動、造形などの実技について」(36.3%)であった(①の図18-2および図18-5を参照)。この受けた研修と実際に受けた研修の相違、そして両者の数値の相違、これらのギャップにこそ今後の研修状況の改善のためのヒントがあるのではないか。つまり、(a) 受けた研修と実際に受けた研修の相違は、現場の保育者の希望とは異なった研修を受けざるを得ないというミスマッチを示している。この点をどう考えるかということである。(b) 受けた研修と実際に受けた研修の数値の中で、後者が上回っているのは、「保育所保育指針・幼稚園教育要領について」(受けた13.7%：受けた27.6%、以下同)、「子どもの権利擁護について」(2.7%：3.0%)、その他(1.0%：8.8%)¹⁶のみである。同時に、受けたよりも受けたが著しく低い値を示している項目は、「乳児保育について」(35.9%：11.4%)、「対応に難しさを感じる子どもへの保育や支援について」(61.1%：21.2%)、「生活習慣を身につけることについて」(17.4%：2.4%)、「保護者との関係作りについて」(37.4%：10.1%)、「保育等に対する苦情対応について」(19.4%：3.8%)、「支援を必要とする家族への相談援助について」(24.0%：6.5%)、「地域の社会資源に関する知識や活用について」(4.5%：0.5%)、「実習生への指導や対応について」(7.3%：0.1%)、「職員の保育や職務に対する指導・援助方法」(15.5%：3.4%)など非常に多岐にわたっている。このことは研修の中身は措くとしても、研修を受けたいという保育者がまだ十分に研修を受ける機会を確保できていないことを示唆しているのではないか。

このように見るとこの(a)および(b)は、研修を受ける機会の質と量の問題を提起しているように思われる。質に関していえば、日々の保育の中で直面している課題や自らの力量に不足を感じている点、あるいはこれから挑戦したい、伸ばしたいと思っている項

16 実際に受けた研修の内、「その他」でその内容を記してあったものは以下の通り。「あそびやわらべ唄」「要録について」「より具体的な保育の環境校正」「自分自身が高められるような研修」「子ども・子育て新システム」「食物アレルギー」「メンタルヘルス」「子育て支援について」「保護者へ子育ての重さ、大切さ、貴重さをどう伝えるか」

目に関する研修を必ずしも受けることができていないということである。一般的に、必ずしも自らの求めるものがその人の成長に直結するかといえば、そうとはいえないケースもあるだろう。しかし、人が自覚的に成長しようとする時、その重要な要素のひとつは、いわば学ぶ意欲でありモチベーションである。その意味では、「〇〇を学びたい」(→そのことによって日々の保育をより充実させたい)という意欲は重要である。この意欲に沿った研修の内容が準備できるかということが問われるだろう。例えば、「実習生への指導や対応について」の項目は、実際に受けた者は、受けたいと希望していた者の70分の1に満たない。これは端的に「実習生対応」に関する研修の機会が準備されていないか、あるいは準備されているとしても希望者が受けることができないような条件となっていることが考えられる。

研修の量に関しては、園内研修ができるように時間や人のやりくり、園外研修については、特に平日の研修に保育者を派遣できるようなやりくり、交通費の支給の充実等である程度対応できるのではないだろうか。他にも様々な対応は必要になると思われるが、保育者として成長するための学びの機会を保障することは、保育・幼児教育全体を底上げするためには不可欠であることは間違いない。

最後に、この研修に関しても正規職員・非正規職員間の格差が存在していることを指摘しておきたい。実際に受けた研修を正規・非正規に分けてみたところ、ほぼ全ての項目で正規職員の数値が上回っており、非正規職員の数値が上回っているのは「その他」の項目のみである(①の図18-5bを参照)。ここまで述べてきたように、正規職員と非正規職員間の格差は大きい。非正規採用なので研修は受ける必要がない(保育者としての成長は求めない)、ということも考え方としてはあり得るだろう。また、非常に勤務時間の短い非正規職員も存在する¹⁷。しかし、保育・幼児教育の中心にいるはずの子どもの目線に立った時に、採用の形態や勤務時間の長短を理由に保育の質が異なるということはどうか。正規職員であろうが、非正規職員であろうが、自らの力量を高め、子どもたちの成長発達に資するということに違いはない。そのためには勤務形態の差異によって研修の機会に差異を設けるべきではないし、子どもたちの成長発達を目的とした、保育者の成長、そのための学ぶ機会は保障されるべきではないだろうか。

おわりに

第三次報告書では、賃金や雇用形態等について保育士養成協議会の調査結果と筆者らの

17 本調査で聞いた最も短い勤務時間は「3時間未満」であるが、実際に公立保育園では1時間パートという超短時間勤務も存在する。

調査結果の比較を試みた。結果については、両者の調査方法には違いがあること、また新潟県のデータ数が少ないという点を考慮しながら読み進めていただきたいと思います。しかしながら筆者は、今回の結果についても新潟の保育者は全国的な状況に比べさらに厳しい労働環境下に置かれていると捉えている。

本報告書では年収×労働時間×研修という散布図を用いながら、新潟県の個々の保育者のおかれている労働環境を明らかにした。保育者のおかれている労働環境には大きな違いがあることが分かった。その中で、労働時間が長く、賃金が低くても研修を受けたいと考えている新人保育者の存在を確認することができた。そのような保育者が加重的な業務と責任の中で保育に対する熱意や夢を失わないよう労働環境の改善が求められる。(永井)

アンケートの集計を通して感じたことは、どの回答者にも、たとえ「研修を受けたいとは思わない」という回答者の記述にさえも、本当は保育という職業を通して成長したい自分を希求する願いが込められているのを痛切に感じた。けれど家族や移動手段、時間のやりくり、業務の人的配置、雇用形態、就業状態等さまざまな事情で、研修を受けることができない現実に阻まれて、専門性を高めていくことが難しい状況もみえてきた。その狭間で葛藤する声がたくさん届けられた。まずはこの保育者の現状を重層的にとりまく実態を明らかにしていくこと。そのことを丁寧に積み重ねていきたい。調査からおおよそ4年の歳月が流れた。牛歩の歩みではあるが、現場の先生方と共に、この実態から目を逸らさずに、これからも進んでいきたい。(栗原ひとみ)

調査を始めてからすでに4年の年月が経過してしまった。その間、保育政策が迷走しているように感じるのは筆者だけではないはずだ。一時よく目にした「幼保一元化」ないしは「幼保一体化」といった語が、最近用いられているのをほとんど目にしなくなった。現実には幼・保・こども園の三元化（あるいは地域型保育を加えた四元化）となることがわかりきっているからだろうか。また、新制度に関して、制度の骨格や手続き、また保育単価などの話は聞こえてきても、そこでどのような保育を展開し、子ども達のどのような育ちを保障しようとしているのかということとは、まったくとっていい程聞こえてこない。もちろん、制度には様々な側面があるが、保育に関わる制度であるからには、その中心に子どもの成長発達があるべきではないのか。そんなことを考えながら本論は執筆されたが、現場の保育者は子ども達の成長発達に接して、日々喜びも悩みも感じていることであろう。そして政策が迷走しようとうとうとうと、保育者は黙々と子どもたちに関わり続けるだろう。そんな保育者の社会的地位はもっと高まってよい、いや高めなくてはいけない、というのが本調査を終えての実感である。(小川)