

保育者の継続的な勤務の実現をめざすための一考察

— ワーク・ライフ・バランスの特徴を明らかにして —

勝 田 み な

摘要：本研究は、長期にわたって勤務を継続している保育者の特徴から、何が継続していける原動力なのか、生きがいをどのような時に感じているか等をワーク・ライフ・バランスの特徴から考察した。そして、継続的な勤務を実現させるために、保育者養成校の取組むことを明らかにした。ワーク・ライフ・バランスの特徴を考える上で、メンタルヘルス、保育経験年数や労働環境に着目し、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざすために必要な点を検討した。保育者になることがゴールではなく、それぞれの人生を夢と希望を持って過ごすためには、長期にわたって勤務を行ってきた原動力や、仕事を通しての生きがいを知ることと、学生時代の人との出会いと体験が大きな要因になることが明らかになった。

今後の課題として、継続的な勤務を行っている園長やベテラン保育者が、働きやすい職場環境の運営や人材育成に努めるための取組のあり方について検討していくことにある。

キーワード：ワーク・ライフ・バランス 保育者 人との出会い 継続的な勤務

I 問題と目的

1. 保育の現状

近年、共働き世帯数が増加傾向にあるが、子育てをしながら女性が就業を続けていくには依然厳しい現状がある。育児・介護休業法が平成 24 年から全面施行され、育児休業関連制度に関する認知度も高まり、利用状況は微増している（厚生労働省 2014）。一方で、制度としては広まりつつあるが、出産を理由に退職をし、就業継続に至っていないのが現状である。また、厚生労働省（2014）は、「保育所入所待機児童数は、44,118 人で、平成 24 年 10 月と比較し 2,009 人減少し

だが、平成 25 年 4 月の待機児童数 22,741 人から、21,377 人増加した」と状況をまとめた。そのうえ、「平成 29 年度末までに待機児童を解消するため、『待機児童解消加速化プラン』に取組み、保育の量拡大を図るなか、平成 29 年度末には保育士が約 74,000 人不足することが見込まれており、保育を支える保育士の確保が重要」と報告した。このような中、平成 27 年 4 月から本格的にスタートするのが「子ども・子育て支援新制度」である。この新制度は、平成 24 年 8 月に成立した「子ども・子育て支援法」、「認定こども園法の一部改正」、「子ども・子育て支援法及び認定こども園法の一部改正法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」の子ども・子育て関連 3 法に基づく制度のことである。

長瀬（2013）は、「保育の現場では、個別的な対応を必要とする子どもが増えている。それは、数の増加だけでなく、発達障害、アレルギー、保護者との関係に困難をもつ子どもなど、きわめて多岐にわたっている。保育者は日々、その対応に追われているといっても過言ではない」と述べ、保育者の多様化、多忙化の中での保育を続けている現状を訴えている。また、「今必要なのは、就学準備教育の強化ではなく、乳幼児期にふさわしい教育である」と、今求められている保育についてまとめている。まさに、「保育の質」を確保することの重要性が問われているのだ。なお、本論文で表記する「保育者」とは、幼稚園・保育所・施設・その他に勤務し、資格を有する者のことである。引用箇所により、「保育士」と表記する場合もある。

本間（2012）は、『職員の資質』や『職員の連携・研修』について工夫または強化・見直ししていくことで、保育士が自信を持って保育を実践できる状況を創り出していくことも可能であり、この点は保育の「質」向上において見過ごせない事項である」と述べ、保育の「質」を現場の保育士の視点から問い直し、現実をふまえた制度改革をしていくことが求められるとしている。大宮（2013）は、「現場における保育の質は、今、目の前にいる子どもたちの『日々の生活』を基準にして語られなくてはならない。どの子ども、どんな子ども、安心して生活することができ、日々の生活経験を通じて徐々に自信や意欲を身につけ、確固たる自己を築くことができる—そうしたきわめて具体的な子どもの姿と結びついたものが『プロセスの質（保育室の中でなされている日々の保育実践の質をさしている）』でなくてはならない」と、「保育の質」について語っている。質を高めるためには、個々の解釈ではなく、概念については職員間の共通理解を行い、どの子どもたちにも希望を持って成長していけるように保育者があらゆる努力・実践に取り組むことが望まれる。職場環境が良いところであると職員間で感じられる環境づくりが、まず、重要な取り組みになっていく。

2. 保育者養成校

保育を支える人材確保から考えると、保育者を志す学生が通う保育者養成校の就職に関しては、他の職種と比較すると長期間にわたって求人が出てくるため、就職活動のスタートが多少遅れたとしても、タイミングが合えば内定につながるケースがある。N 短期大学の学生は、入学前から

保育者になりたいと希望して入学した学生が大半なので、前向きに自分自身の夢をかなえるため、就職活動に取り組む学生が多数である。しかしながら、保育所実習や幼稚園実習、施設実習などの実習期間中に成功体験が得られず、将来の保育者としての展望が描けない学生は、やむなく保育職から他の職種へ変更してしまう学生もいる（勝田 2014）。さらに、実習中において担当教諭の指導方法や保育士の保育の仕方などの体制が学生の理想とあまりにも乖離していると対処しきれなくなるのだろう。実習中にモチベーションが下がってしまう学生だけでなく入学して間もなく保育者になることをあきらめてしまう学生もごく少数いるのが現実である。精神的に脆弱な学生がいる現在、自分が抱いていたイメージと違う保育の現場での実態に実習中から適応できずショックを受けてしまう。

また、保育実習をやり遂げて就職したとしても、保育の現場を早期に離職している現実がある。林・新井（2013）は、「2年足らずで4分の1の保育者養成校卒業生は1度退職していることになる。退職する時期は就職後2年以内が4割以上になる」と述べ、夢がかなって採用に至っても辞めてしまう者が多く、保育の現場における劣悪な労働条件や職場の人間関係または社会環境等に原因があると考えられる。また、「経験不足による不安やストレスを職場の上司や同僚が親身にフォローし指導をする体制が整っていることが、新卒者のリアリティショックの軽減につながると考えられる」と述べているように、実習中においても担当教諭や担当保育士の指導方法などの体制が理想現実の差を感じてしまうと対処しきれなくなる。養成校に通っている学生が保育者になりたいと純粋な夢をいだいたころの気持ちを思い出させ、夢や希望を持ち、直面する困難を克服しながら社会人生活が送れるようにさせることが養成校の責任であろう。

このような保育現場の中で、特に早期離職が多いと言われながらも、長期にわたって勤務を継続している保育者もいる（廣川 2008）。そこで本研究の目的として、何が勤務を継続していける原動力なのか、生きがいを感じているか等を探り、ワーク・ライフ・バランスの特徴を考察していく。そして、保育者養成校として、学生への指導に、どのような点を活かすことが、継続的な勤務の実現をめざす意欲につながるのか保育者養成校の取組みを明らかにしていく。

Ⅱ 研究方法

具体的には保育者の現状、保育施設などの事例と統計的な実態は、政府刊行物（厚生労働省関係、内閣府関係、愛知県関係）や保育白書などの文献を整理する。また、現役を退いた人たちからのメッセージから、仕事や学生時代についての内容を分析して、勤務を継続していける原動力や生きがいを見つけ出す。さらに、ワーク・ライフ・バランスの特徴を明らかにする上で、メンタルヘルス、保育経験年数や労働環境に着目し、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざすために必要な点を挙げていく。

Ⅲ 結果

1. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

内閣府男女共同参画局（2013）「仕事と生活の調和とは」では、「仕事と生活の調和が実現した社会は、『国民一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』を定義としている。具体的には「(1)就労による経済的自立が可能な社会、(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会」とされている。これは、保育職のように女性が多い職種では、女性について仕事と結婚・出産・育児との両立が可能になることであり、誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開ができる状態を創り出していくことができるということである。

ワーク・ライフ・バランス＝仕事と生活の調和について、なぜ、今の時代に必要なのだろうか。仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものだが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。しかしながら、現実の社会には、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっているといえる。それを解決する取組みが、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現である。仕事と生活の調和の実現は、一人一人が望む生き方ができる社会の実現にとって必要不可欠である。定義の中にあるように、人生の各段階に応じて多様な生き方の実現をめざして、楽しくてしあわせな人生だったとふりかえることができるのが夢であり希望であろう。

時代の流れとともに価値観が変わり、仕事だけにすべてを投入していた男性社員が減り、出産・育児などで時間に制約のある女性社員が労働力として期待されるようになってきた。内閣府（2013）によると、「仕事と生活の調和の必要性を、(1)個人、(2)社会全体、(3)個々の企業・組織という観点からそれぞれみると、(1)個人では、仕事と家庭の両立が困難、自己啓発や地域活動への参加が困難、長時間労働が心身の健康に悪影響を挙げ、希望するバランスの実現のために必要である。(2)社会全体では、労働力不足の深刻化、生産性の低下・活力の衰退、少子化の急速な進行、地域社会のつながりの希薄化を挙げ、経済社会の活力向上のために必要である。(3)個々の企業・組織では、人材獲得競争の激化を挙げ、多様な人材を生かし競争力を強化するために必要である」と報告している。

保育職のように女性が多い職種では、女性の人生の節目には勤務を継続するのか家庭に入るの

か、選択を迫られる場合が多々ある。女性の就業継続、生涯にわたるキャリア形成に肯定的な意見を持つ人の割合が高まってきている現在、仕事との両立が可能になることは、女性が個人の生き方や人生の節目に応じて多様な働き方を選ぶことができる範囲が広がることになり、働き方を見直すことによって個人だけではなく社会全体、それぞれの企業や組織の観点からもワーク・ライフ・バランスの必要性が増してくる。

中根（2012）は、「2007（平成 19）年 12 月に『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』と『仕事と生活の調和推進のための行動指針』を決定している（内閣府 2009）。政府としてのワーク・ライフ・バランス推進政策は実質的には 2008 年以降に展開されてきたと言える」と述べ、取り組み状況としては政府や企業がワーク・ライフ・バランス推進活動や研究が積極的に進められていることがわかる。企業・組織がワーク・ライフ・バランスの実現をめざすということは、子どもを預ける保育所などの施設が当然必要になり、そこで出てきた政策が「待機児童解消加速化プラン」である。保育の量拡大を図る中、平成 29 年度末には保育士が約 74,000 人不足することが見込まれており、保育を支える保育士の確保が重要になってくる（前掲 厚生労働省 2013）。保育者自身も子どもを預けながら勤務を続ける者も多いことから、保育者自身のワーク・ライフ・バランスの実現をめざすことはその保育者の勤務先の園がどのような労働環境になっているのかということも重要な要因となる。そして、働く女性にとって、自分のキャリアを考えたとき、魅力的な職業として感じているかどうかを忘れてはいけない側面の一つであろう。

2. 事業所内保育施設の実態

子育てを行う社員が、安心して働き続けられるための企業側の支援策として、「事業所内保育施設」がある。以前から一部の医療機関などには職員専用の託児施設が設置されていたが、2000 年代に入ると、大企業を中心に従業員の子育て支援策の一環として事業所内保育施設の導入が進められた。利点としては、職場に近接する利便性や施設環境の充実、夜遅い時間や土曜、日曜にも子どもを預けられるなど、従業員のワークスタイルや細かいニーズに対応できることである。厚生労働省によると、全国の事業所内保育施設の施設数は 2011 年度末で 1,610 ヲ所。10 年間でほぼ 2 割増だが、このところ伸び悩み、企業全体に占める設置率もわずか 3.1%で導入企業は女性活躍の取り組みに積極的な一部の先進企業にとどまっているのが現状である。経済産業省が企業へのアンケート調査を行い、何が保育所設置の壁になっているのか調査したところ、原因のトップは「設備・運営費の負担」であった。事業所内保育施設は認可外の託児施設なので初期投資や運営にかかる費用負担は避けられない。また、事業所内保育施設を設置しても利用者が集まるかどうか懸念する企業が多い。そこで、事業所内保育施設を地域にも開放し、増加する待機児童の受け入れ先として有効活用しようという取り組みを考えている。確かに、子どもが預けられる施設が身近にあるかどうか、女性が継続して仕事を行えるのか決定づける要因になってくるため、事業所内に保育所の施設が設置されているのは大変便利なことである。また、保育者側も職場所

の選択肢が広がるので働き方を考えている保育者にとっても有効に活用することができる。

愛知県（2012）では、「事業所内保育施設先進事例集～創意、工夫、熱意で、企業と働く人のwin-winを目指して～」を作成し安心して子育て等ができる職場づくりに役立ててほしいという理由で配布している。メリットとして企業側は、①女性社員の離職率が低下する、②入社希望者が増加、優秀な人材が獲得できる、③社会や地域への貢献につながる、を挙げ、社員側としては、①子育てをしながら安心して働き続けることができる、②自分の働き方に合わせて預けることができる、③子どもが近くにいる安心感がある、④周囲の社員の理解・配慮が得られる、などを挙げている。多くの事業所内保育施設では、企業の勤務日や就業時間に柔軟に対応することによって、子育てをしながら安心して働き続けることができ、女性にはうれしい支援制度になる。子どもも親がそばにいることがわかり、落ち着いて日中を園で過ごせるという効果もある。

以上の施策からも、事業所内保育施設は働く女性にとって有効なことであることが明らかである。一方で、保育施設に働く保育者について事業所内保育施設でのメリット・デメリットを挙げてみよう。厚生労働省によると、全国の事業所内保育施設の施設数は 2011 年度調査で約 4,100 カ所となっている。メリットとしては、保育者設置の規定は国の定めた規定上の配置基準と同様な規定がされている。雇用形態は企業内での勤務になるため、その企業の正社員として雇用されるケースが多い。一部保育事業を外部委託している企業の場合には派遣等で従事する場合もある。企業にもよるが給与・福利厚生等で安定的な収入につながる傾向があったり、ブランクが長いからと研修等が受けられたりするケースもあり、潜在保育者にもチャレンジしやすい環境が整っている。預かる人数が少ないことも多く、アットホームな雰囲気の中、子どもたちとゆっくりかわれる環境である。園の行事がない場合もあり残業が発生する可能性も低いことが考えられ、また、預かっている子どもの調子が悪くなくても保護者に連絡が取りやすいこともメリットといえる。デメリットとしては、厚生労働省調査（2011）では、事業所内保育施設の新設が 212 カ所あったのが、173 カ所が廃止または休止に陥っている。企業の経営判断が甘い等の理由から閉鎖になってしまう、そんなリスクが現状のようである。また、営業時間が一般の保育施設よりも長い場合、シフトが変動になるケース、夜間保育を行っている場合にはスキルが求められる場合がある（保育士求人ナビ 2014）。

3. 保育者の労働実態について

働く女性が増え、共働き世帯数が増加する一方で、女性の就業継続は相変わらず難しい（「子ども・若者白書」2013）。就業継続のために必要なことは、まず、労働者全体の身分の保障、労働条件の改善であろう。保育者の労働実態として「子ども・若者白書」（2013）では、低すぎる賃金水準と人材不足、非正規化による疲労とストレスの中で、『「離職者が後を絶たずに、慢性的な人手不足が続いている』と、人材確保のための処遇改善策の実施を国に求めている」と述べている。神谷・他（2011）は「非正規職員や短時間パート職員を増員することで増大する保育ニーズに対

処しようとしている現状では保育の質を低下させている可能性とともに、保育者のストレス反応を危機的なレベルに向かわせている可能性も指摘される」と警鐘をならしている。横井（2007）は、「保育者の労働環境と専門性の現実」の中で、保育者の労働実態について、「年齢別にみると、20歳代が40%強を占めています。半数以上の人々が、保育士資格と幼稚園教諭免許を持っていることがわかりました。有資格者での経験年数は、正規職員・非正規職員ともに、1年以上5年未満がもっとも多くなっていました。正規職員の平均経験年数は、ほぼ10年、非正規職員の平均経験年数はほぼ4.1年です」と述べ、職員の4割が20歳代、正規職員の平均経験年数は10年であるのは、保育者は大多数が短期大学卒業であるので、卒業後10年以内で離職することが多いということがわかる。

正規職員の1日の労働時間については、「全体の76.8%の人が8時間以上9時間未満でした。しかし、休憩時間をみると4割の人がほとんど休憩をとっていない状態であり、密度の濃い労働実態であることがわかりました」と述べ、時間外労働については子どもと直接かかわること以外の仕事を行っており、その主な内容は、事務、保育準備、会議、保護者対応、部屋の清掃片付け、園内研修、地域活動などである。子どもたちが降園したのち、事務処理などに取り組んでいることがわかる。また、「非正規職員の1日の労働時間は6時間以上～8時間未満が70%以上ともっとも多く、8時間以上と回答した人とあわせると84%以上となり、多くの人が正規職員と変わらない労働時間で働いている」と述べ、このことから、正規職員への登用や処遇の改善という課題が見えてくる。

「保育者の1日」の分析として、横井（2007）は、「①就寝時間が遅く、睡眠時間も十分にはとれていません。休みの日に寝だめする保育者も少なくありません。②仕事中は休憩を取る時間がないか少なく、拘束時間を過ぎてでもなんらかの仕事をして、なおかつ、持ち帰りの仕事も多く見られます。③子どもの保育以外の業務がかなりありますが、その時間は労働時間内に保障されていません。④帰宅後も家事と持ち帰り仕事に時間をとられ、テレビ視聴などリフレッシュの時間は極めて少ない状況にあります。⑤未婚者と既婚者ではかなり、生活時間に違いが見られ、特に30歳代後半の子育て中の保育者は、生活にゆとりを持ってない状況が見られます」と特徴づけている。保育労働に加えて自らの子育てなどの家事労働があり、深夜の就寝が常態化していることから、保育者自身がワーク・ライフ・バランスを両立できずに苦しんでいる様子がわかる。また、「保育の仕事が続けていきたいか」との問いに「正規職員では、『続けていきたい』『どちらかと言えば続けていきたい』を合わせると86%以上、非正規職員では97%以上が答えていました」と述べ、保育者としての働きがいを感じている仕事ととらえている人が多くいることが推察できる。保育の仕事は、働きがいを感じる仕事ではあるが、続けていくには厳しい状況もあるという仕事だということが言えるだろう。垣内（2007）は、働きがいを感じる一方で続けていく自信がないなどの問題について、「より良い実践をしようとするなかで生じているということ」と述べ、不満やストレスの課題を解決することは可能であるはずなので、「その課題を解決することは、保育の質を高めること」だと述べた。保育の仕事はプロの保育者として生きていくことなので、保育者

をプロとして処遇していくのかを社会に問いかけているものである。

4. 保育者が長期勤務できるために

(1) メンタルヘルス研修

保育者は常に対人関係の中で勤務する職種のため、対人ストレスをためてしまうことが多い。同僚と同じような苦労や悩みがある場合は、互いに励まし合ったり共感し合ったりすることもあると思われるが、保育上の困りごとは多岐にわたるため、個々に対応も異なり、すぐに相談しにくいこともある。また、学生時代に部活動などの上下関係社会の経験のない保育者にとって、上司やベテランの保育者への気配りや気遣いで職務以上に疲労困憊状態になってしまうこともある。

昨今、保護者からの過度な要求や不満を受けることが多くなり、その重圧に耐え切れずに休職や退職に追い込まれることもある。また、保護者からメンタル面の相談を受けることも少なくない。しかしながら、保育者自身のメンタルヘルスについての職場の対応が十分であるのかは疑問である。垣内（2007）は「保育者が強いストレスにさらされている」として「保育者がもつストレスは、大きく分類して、子どもや親など実践対象の問題、職場の人間関係や労働条件の問題、自分の適性や実践力の問題の三つのジャンルがある」と述べているが、現在もより一層強いストレスの中で保育者が勤務していると考えられる。さらに垣内が「障害児だけでなく健常の子どもであっても関係性を上手にとれない子どもが増加し」、「保護者との関係が、過剰であったり無反応であったりする親も少なくない」、そして「従来ではほとんど問題にならなかったことでトラブルがおき、保育者が神経を使う場面が増えている」と述べているのが、まさに職場の実態である。

したがって、職場における保育者へのメンタルヘルスは、極めて重要である。大築（2012）は「安心して働ける職場づくりのために（環境へのアプローチ）」で「悩みを抱えたとき安心して相談できる雰囲気を作ること」が働きやすい職場であるとし、「①日常的に声を掛け合う、②話をしっかりと聴いて理解し合う、という温かな人間関係が求められる。苦しい思いを安心して話せる人と場が職場にあれば、働く人のうつや自殺は減ると思う」、そして「職場のメンタルヘルス研修はそれをPRする大切な機会である」と述べている。まず、職場の中で働く人同士が、明るく挨拶が交わすことができるかどうか、声を掛け合うきっかけは挨拶であろう。挨拶にひとことを付け加えることによって会話が広がるものである。

上村（2012）は「保育士全体のメンタルヘルスは一般の成人女性に比べ良好とはいえない状態であり、特に新人保育士（経験年数が5年未満）のメンタルヘルスは、中堅（経験年数5年以上20年未満）、ベテラン（経験年数20年以上）の保育士と比べて良くない状態であった」と述べ（ここでは「保育士」と表記する）、経験年数に合わせた働きかけや支援の方法についての必要性が示されたことが明らかになった。保育士はだいたいが常に笑顔で明るくふるまっている。子どもたちと接する職務のためなのかもしれないが、実際には非常に疲れが溜まっている

状態でもあるという。心の健康度は高いものの、心の疲労度も高いがためだからである。また、「保育士のメンタルヘルス状態は経験年数により大きく変化し、特に新人保育士の心の疲労度が高いことから経験年数に合わせた働きかけや支援の方略について検討する必要性が示された」と述べ、新人保育士は精神的なゆとりや周囲の人と交流する時間が必要であるだろう。仕事を効率よく進めることができない時期なので、中堅やベテラン保育士と複数でクラスを担当したり、新人保育士同士で仕事の分担をしたりするなど、職場による組織的な取組みが求められよう。中堅保育士は「一般成人女性に比べれば心の疲労度は高い状態」を挙げ、「精神的なコントロールは新人保育士よりは若干得点が高いもののベテラン保育士に比べれば大きく得点が下回っており、中堅ということで期待される反面、ベテラン保育士との保育観の違いや新人保育士の指導等に苦慮すること」も挙げている。中間層に位置するが故の負担感を感じているようである。責任の所在を明らかにさせ、会議等で自分自身の考えを発言できるような場面が必要になってくる。ベテラン保育士は「心の疲労度の二極化しており、負担の偏りが起こらないような園内の体制整備が有効であること」を挙げている。保育士がより達成感や自信を得るためにも、保育実践の改善について取組める環境が職場内に整っていることが重要である。

また、心の疲労度については、どの経験年数においても早急な対応が必要と考えられる。廣川（2008）は、小林ら（小林・箱田・小山・小山・栗田 2006）の研究から「保育士のバーンアウトが、保育の実践の場における憂慮すべき問題の一つになりうる可能性も強く示唆された」と述べ、小林らは「保育士という仕事の将来性を強く認識すること、さらに他の同僚との情報共有や保育観の一致がバーンアウトを抑制し、友人を中心としたソーシャルサポートによってバーンアウトの影響が軽減されることも指摘された」と、保育士バーンアウトと職務認識、職場環境、ソーシャルサポートとの関連を検討した。就職して間もなく、一人ですべてを背負うような状況も考えられる。上村（2012）は、「心の健康度を良好に保つためには、達成感を得ることや自信を持つことが有効である。これは、日々の保育実践の上に得られるものであるため、保育実践を繰り返す中で、その実践を正統に評価してくれる同僚や先輩、管理職の存在は不可欠となるだろう」と述べ、意図的に機会を設定することが重要になってくるだろう。

（2）保育者を支えているもの ―学生へのメッセージから―

大学を卒業して30年以上、教育や保育、福祉の専門職に携わり、活躍してきた人たちから『学生へのメッセージ（愛知県立大学 2014）』がある。なお、愛知県立大学には、本論文に登用の際の許可を得ている。ここで登場する人たちは子育てに関わる仕事、人生の立ち直りを支える仕事、生きづらさに寄り添う仕事など多様な職場で活躍してきた。大学での学びを自分で組み立て、さまざまな授業科目を選択しながら、またボランティア活動をしながら、資格を取得するだけでなく、卒業後の進路や希望する就職先を見据えて、主体的に学んできた。

『学生へのメッセージ』は、5人(A, B, C, D, E)から主なメッセージは、以下の通りである。

- ・大学へ入学する目的は明確ではなかったが、ボランティア活動がよかったと思う。(A)
- ・学問の他に基礎的なこと、体験を行うこと。(A)
- ・いくつかの選択を迫られる。自己の確立をさせること。(B)
- ・大きな視点を持った。(B)
- ・たくさん本を読み、美しいものを、美しいといえるような気持ちを持つ。(B)
- ・感性を磨く、打たれ強い、サークル活動、友人、人との関係を大事にしよう。(B)
- ・たくさんの人に支えられた。感性と危機場面。危機に直面してもすぐにあきらめない。(C)
- ・「三日坊主」で、いろんなことにチャレンジした。挑戦したことはよかった。(C)
- ・感性を磨くには、子どもの本を読んでほしい。(D)
- ・自分で選択すること。(D)
- ・自分は自分、人の話にすぐに動かない人をめざし、小さな成功を積み重ね、自信をつけていく。(E)
- ・仕事は厳しいものだが、楽しく過ごすこと。(E)

<分析>

現役を退いた人たちの『学生へのメッセージ』から長年勤めることができたのは、多くの人との出会い、いろいろと経験すること、主体的に生きること、楽しく過ごすことであった。学生時代に、勉強すること以外に、ボランティア活動やサークル活動、アルバイトなど人とかかわることがいかに大事なことが明確になった。また、特に女性は、いくつかの選択を迫られる時期がある。就職、結婚、出産・育児、夫の転勤先についていくのかどうか、親の介護など、一筋縄ではいかないことが多い。それらの状況を乗り越えていくためには自己の確立が重要であることが明らかになった。まず、仕事を続けていく上で大事なことは、その仕事内容が好きなことかどうかである。保育者の場合、子どもが好きかどうかである。好きというだけで仕事に就くのは安易であるという考えもあるが、好きであるという気持ちを持ち続けられると多少の困難があっても乗り越えていけるエネルギーに変えてくれるものである。さらに、仕事上の苦労も達成感や成就感が得られたときは、その苦労を跳ね返してくれるであろう。このような気持ちが、やりがいや生きがいにつながっていき、保育者の勤務を継続していけるのではないだろうか。

『学生へのメッセージ』の中で保育者経験者もいた。子どもが好きで保育士になり最後の10年間は保育園園長として勤務をし、とにかく保育の仕事をやり遂げたという達成感で充実していたと話した。廣川（2008）は、「自分が頼りにされ、自分の裁量で仕事をこなさなければならぬ」という思いが強く、友人や同僚などに援助を求めつつも直面する課題に積極的に向き合う、積極的なストレス・コーピングを行う保育士ほどバーンアウトの脱人格化傾向が低くなることも示された」と述べ、仕事をやり遂げたという達成感を感じている元園長は保育者としての信念や働きがいを実感し、長年にわたって勤め上げた自信につながったことがわかった。中根

(2014) は、「出産・育児経験が子どもや保護者の理解という専門的力量を向上させる 1 つの契機となり、専門職としての成長・発達を促すと考えられる」と述べ、保育の仕事に関する魅力や今後の希望を持つことから就労継続への意欲が感じられ、保護者目線を経験することにより新たな気付きを感じさせてくれたのであろう。

また、中根 (2014) は、「保育士の就労継続のための 4 条件を考察した結果、個々の条件が継続要因になる場合、また状況によっては中断要因になる可能性」とした。4 条件とは、「(1)主体的条件、(2)職場の条件、(3)家庭の条件、(4)社会的条件」である。個々の保育者におかれた環境にもよるが、諸条件が継続にも中断にも関係しており、多様化していることが理解できる。また、「就労継続できるのはなぜか」という問いに対し、直接的な条件としては、①親としての育児時間が常時、非常時を問わず確保しやすい職場である、②夫や父母等の日常的な協力・支援がえられやすい、③保育所上の社会資源をある程度有効に利用できることである。以上の諸条件の全部または一部が整うことによって、就労継続の可能性が高まるのではないかと考えられる。」とも述べており、就労継続がなぜできるのかの問いを明らかにすることによって、保育者本人の仕事に対しての意識や本人を取り巻く環境及び社会資源の活用の仕方により、仕事と家庭の両立の可能性が出てくると考えられる。これらについて保育者本人の意識改革は当然だが、保育所などの職場環境から改善できる点を洗い出し、「今後は職員の仕事と育児・介護とのバランスを見据えた職員の多様性を経営課題とするダイバシティ・マネジメントの研究が必要になると考える」と述べているように、保育者の両立生活は育児だけではなく介護の問題も考えていかなければならないのだらう。

厚生労働省 (2013) では、保育士確保のため、「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」をまとめた。この中で、保育者になってからの就業継続のための研修として、①「新人保育士を対象とした離職防止のための研修」として新人保育士の早期退職を防止するための研修を実施、②「保育士 (新人保育士を含む) 等を対象とした保育の質の向上のための研修」として保育士の保育の質向上を目的とした研修を実施、などに取組んでいる。現在は離職している保育士資格取得者 (潜在保育士) は、60～70 万人に上ると言われている。潜在保育士の中には再就職をめざしたいと考えている者もいるが、働く条件が合わない、子育てなど家庭的な条件によっては復帰することが難しいのが現状である。

保育者が就労継続できるのは、直接的な条件としては前述したとおりであるが、間接的な条件としては、「①保育本人が自らの出産・育児経験を通じ、さらなる専門職としての成長・発達欲求をもつ、②①の欲求の充足が可能なバランスの良い職場組織であり、納得できる保育方針を備えた職場であること、加えて保育者のアイデンティティを揺るがず育児の矛盾や葛藤について、その受容や克服を促す上司や同僚に恵まれた環境である、③家族の健康状態が良好または安定していること」を挙げた。特に、「さらなる専門職としての成長・発達欲求をもつ」が仕事・家庭を両立させ、各方面で活躍できる原動力につながったと考えられる。メッセージを伝えた全員が就労

継続するときに「楽しく仕事をした」「楽しく生活することができた」と、「楽しさ」を自らが感じていくような思考を持続けた。この人たちは、今でも生き生きと輝いて地域で活躍している。

VI 考察

本研究は、保育者の継続的な勤務の実現をめざすために、何が仕事を継続していける原動力なのか、生きがいをもどどのような時に感じているか等をワーク・ライフ・バランスの特徴から考察した。そして、継続的な勤務を実現させるため保育者養成校の取組みを明らかにする上で、特にメンタルヘルス、保育経験年数や労働環境に着目し、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざすために必要な点を挙げた。

ワーク・ライフ・バランスの実現をめざすということは、子どもたちを預かる側の保育者の働き方にも考えを向けていく必要があり、保育者自身のワーク・ライフ・バランスの実現をめざすには、中根（2014）が述べている保育士の就労継続のための4条件の中で保育者自身が諸条件の全部または一部を整えるために、何を大事にしていきたいのかが保育者自身のキャリア選択の視点になっていくことであろう。

現役を退いた人たちの『学生へのメッセージ』から長年勤めることができたのは、多くの人との出会いとさまざまな経験をすること、主体的に生きること、楽しく過ごすことであった。学生時代に、大学で勉強すること以外に、ボランティア活動やサークル活動、アルバイトなど人とかかわることがいかに大切なことなのかが明確になった。また、特に女性特有の働き方や生き方、いくつかの選択があり、それらの状況乗り越えていくためには自己の確立が重要であることが明らかになった。女性が仕事との両立の難しさについて、中根（2014）は、「本人の母親意識、職場や家庭、社会資源の状況にあることが明らかになった」と述べ、諸条件をすべて満たせば確実に就労継続の可能性が高まることがわかった。すなわち、主体的な条件、職場の条件、家庭の条件、社会的条件が揃うことによって両立の難しさの解消の糸口になり、仕事を継続する原動力になっていくものであろう。吉本（2014）は、「働く女性の定着と活躍のためには、働く男性の当事者意識を持ってもらう必要があるだろうが、女性自身も自分の能力を決めつけず、自信をもってチャレンジしてください」と述べている。現在、官民をあげた取組みが進んでおり、働く女性が気概を持つことが必要である。

大学を卒業して就いた仕事に本当に自分に合う仕事かどうか入社してみなければわからないこともある。現代の若者は入ってみてうまくいかないとすぐに辞める方向に考えてしまう。もちろん、若者の考えが悪いばかりではなく、企業側の問題もあろう。しかしながら、精神的に脆く立ち向かっていく強さや辞めなくても社内で別の働き方を考えて行動していこうという柔軟な発想や創造力が欠けてしまっているのが現状である。肯定的な転職は良いとしても、人間関係が悪化したことがきっかけでせっかく夢や希望を持って勤め始めた職場を辞めざるを得ない状況は不幸なことである。

上村（2012）は、「保育士は心の健康度は高いものの、心の疲労度も高い状態であった」と述べているように、経験年数や職場内の立場、家庭環境など取り巻く環境によってもメンタル面の負担はなかなか軽減されないことが明らかになった。リアリティショックから立ち直れないことや、人に相談することができず、一人で抱え込んでしまう悪循環からなんとか抜け出せるような支援体制が、職場内で組織的に取り組める労働環境づくりは、管理職のリーダーシップにもよるのだろう。垣内（2007）は、「保育政策においては積極的に公的な財政負担、脱市場的で共同的な営みが必要であり、保育者の確たるプロとしての処遇が必要である」と述べ、ワーク・ライフ・バランスを考慮しつつも専門性と保育のプロとしてふさわしい労働条件を確保することが重要な点であることを明らかにした。厚生労働省（2012）の調査で、潜在保育士が復帰になかなか踏み出せない理由の第1位が「賃金が希望に合わない」を挙げている。保育職の賃金は全業種の平均よりも毎月約10万円低いとの数字が出ている。垣内（2007）は、「このような現状でも保育の仕事に働きがいを感じている人が全体の86.8%もいる。また、続けていきたいと考えている人は全体の86%以上にあたる」と述べ、このように保育者は、情熱をもって子どもたちに向き合いたい、良い保育をしたいと願っていることが理解できる。それだけに、心身ともに厳しい状況下にある保育職への早期の賃金是正が望まれる。

また、現在の園長の大部分は、長年に渡り勤めることができている保育者である。したがって園長が、自身のワーク・ライフ・バランスを考えるだけではなく、園全体を見て若い世代の保育者が働きやすい職場環境の運営に努め、その取組みについて明らかにしていくことが、今後の重要課題である。園長のこのような姿勢が、これからの保育者が継続して働くことができる条件を整備していくと考える。

V まとめ

教育や保育、福祉の専門職に携わった人たちから、大学を卒業して30年以上も働き続けてこれたのは、人との出会いと学生時代の体験が大きいことなどが明らかになった。これは、学生自身のキャリアをデザインしていくきっかけになるはずである。この人たちの誰か一人でもいいし、身近な人でもいいので、自分のモデルになる人を見つけて保育者の道を進んでほしいと願う。

保育者になることがゴールではなく、それぞれの人生について夢と希望を持って過ごすためにも、長期にわたって仕事を行ってきた原動力や仕事を通しての生きがいを知ることができた。保育者養成校に通う学生にも、キャリア教育の一環として長く勤めている大学の諸先輩の声に耳を傾けさせる機会を是非とも設けていきたい。「学問なき経験は経験なき学問にまさる（Experience without learning is better than learning without experience.）」と言われているが、先人の経験に基づくことからの学びも大切にしたい。

今後の課題として、継続的な勤務を行っている園長やベテラン保育者が、働きやすい職場環境の運営や人材育成に努めるための取組について検討していくことである。

なお、本論文は、その一部を日本教育カウンセリング学会第 12 回研究大会において発表したものである。

【参考文献】

- 愛知県 (2012) 「事業所内保育施設先進事例集 ～創意、工夫、熱意で、企業と働く人の win-win を目指して～」
- 愛知県立大学教育福祉学部 (2014) 『教育と福祉のしごと 多様な現場で活躍する卒業生からのメッセージ』 教育福祉学部 DVD 編集プロジェクト委員会
- 上村眞夫 (2012) 「保育士のメンタルヘルスに関する研究 - 保育士の経験年数に着目して」 『保育学研究』第 50 巻第 1 号 pp. 53-60
- 大築明生 (2012) 「産業領域における実践」 『人間性心理学ハンドブック』 創元社 pp. 272-273
- 大宮勇雄 (2013) 「保育制度・政策の原理と動向」 私たちがめざす「質のよい保育」を明らかにするために『2013 保育白書』 ひとなる書房 p. 56
- 垣内国光 (2007) 「プロとして保育者を処遇する」 垣内国光・東社協保育士会 『保育者の現在』 ミネルヴァ書房 p. 150
- 勝田みな (2014) 「保育者養成校におけるキャリア・コンサルタントの役割」 『子ども学研究論集』第 6 号 名古屋経営短期大学子ども学科子育て環境支援研究センター pp. 77-89
- 勝田みな (2014) 「保育士養成校でのキャリア支援」『日本保育学会第 67 回大会発表要旨集』 p985
- 神谷哲司・杉山 (奥野) 隆一・戸田有一・村山祐一 (2011) 「保育園における雇用環境と保育者のストレス反応—雇用形態と非正規職員の比率に着目して—」 『日本労働研究雑誌』No. 608 pp. 103-114
- 厚生労働省 (2013) 「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」
- 厚生労働省 (2014) 「保育所入所待機児童数 (平成 25 年 10 月 1 日)」
- 厚生労働省 (2014) 「平成 25 年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」
- 内閣府 (2014) 「子ども・子育て支援新制度」
- 中根 真 (2012) 「保育者のワーク・ライフ・バランス (Work-Life Balance) 研究序説—保育者論の新たな展開のために—」 『龍谷大學論集』480 号 pp. 44-66
- 中根 真 (2014) 「保育所保育士のワーク・ライフ・バランス (Work-Life Balance) の実態と課題—両立の「難しさ」に焦点をあてて—」 『保育学研究』第 52 巻第 1 号 pp. 116-129
- 内閣府男女共同参画局 (2013) 「仕事と生活の調和とは」

【研究ノート】保育者の継続的な勤務の実現をめざすための一考察

- 長瀬美子（2013）「新制度の「保育」観を問う 子ども・子育ての実態から求められる保育の課題」『2013 保育白書』 ひとなる書房 p135
- 林牧子・新井美保子（2013）「学生から保育者への移行期支援 - 若年保育者の不本意な離職・休職を防ぐために -」『愛知教育大学幼児教育研究』第 17 号 pp. 11-19
- 廣川大地（2008）「保育者の仕事継続意欲、離職意向に関する研究の動向」『中村学園大学・中村学園短期大学部研究紀要』第 40 号 pp. 83-90
- 保育士求人ナビ（2014）「保育士のキャリア 最近話題の『企業内保育所』ってどんなもの？」
<https://www.hoiku-navi.com/column/male-nurse-career/nursery-in-office/> 2015/2/18
- 本間英治（2012）「保育の質に関する保育士の意識の実態—A 市内における保育士のアンケート調査を通して—」『保育学研究』第 50 巻第 2 号 pp. 102-111
- 吉本明子（2014）「あいちを女性が輝くステージに！ 輝く女性応援プロジェクト 2014」 中日新聞
(2014/9/21)

(名古屋経営短期大学子ども学科 講師)