

滋賀県における「保育士の質」の実態と課題 I —大津市における調査を手掛かりに—

李 霞*

滋賀短期大学 幼児教育保育学科

The State and Issues of the "Nursery Teacher's Competence" in Shiga Prefecture I :In light of the Investigation in Otsu City

Xia LI

Department of Early Childhood Care and Education, Shiga Junior College

抄録:近年、滋賀県では、南部地域を中心に人口が増加し続けてきたことに伴い生じた待機児童の問題を解消するために、保育園の増設や定員増といった保育の量的拡充を中心とした施策が推進されてきた。一方で、保育の質の確保に関する検討が十分になされてきたとは考えにくい。そこで、保育の質を左右する「保育士の質」を確保するための方策の策定に示唆を与えるべく、本研究は、近年人口増加が著しく見られる滋賀県大津市に対する調査を手掛かりに、大津市における「保育士の質」の実態、特に職歴3年未満の新人保育士の質の実態と課題を探ってみた。

キーワード: 保育士の資質, 人間性, 専門性, 職務内容の理解, 豊かな教養

1. はじめに

保育の質に対する認識が高まりつつある現在、保育の質を確保するカギとなる「保育士の質」の低下に対する指摘が相次いでいる¹⁾。中でもこれまで深刻な社会問題となっている待機児童の解消のために、政府による保育所の定員増や保育士の非正規雇用などの施策が遂行されてきたことに対する懸念が世間の注目を集めている。待機児童の解消を巡る保育の量的拡充に関する政府の施策については、定員増による保育環境の悪化、保育士の非正規雇用や短時間保育士の導入により、若い保育士の短期間での入れ替えに拍車がかかっていること、職員間のコミュニケーション不足が引き起こされ、保育の継続性が失われることにつながると多くの保育関係者に憂慮され、大いに議論されている²⁾。しかしながら、これらの議論はいずれも「保育士の質」が低下しているという前提に立つものであり、議論の中心である「保育士の質」の中身とは何か、そうした質がどのように低下しているかに対する検討が十分に行われてこなかったことを問題として指摘せざるを得ない。

* E-mail: k-lee@sumire.ac.jp

待機児童の解消を巡る保育の量的拡充に関する施策は滋賀県でも推進されてきた。近年、滋賀県では、南部地域を中心に人口が増加し続けてきたことに伴い生じた待機児童の問題を解消するために、保育園の増設や定員増といった保育の量的拡充を中心とした施策が推進されてきた。一方で、滋賀県でも現在は深刻な保育士不足の実態が確認され、とりわけ職歴3年未満の保育士の離職問題や、新任保育者の力不足が保育現場を悩ませている状況から³⁾、保育の質の確保に関する検討が十分になされてきたとは考えにくい。

そこで、保育の質を左右する「保育士の質」を確保するための方策の策定に示唆を与えるべく、本研究は、近年人口増加が著しく見られる滋賀県南部地域に対する調査を手掛かりに、滋賀県における「保育士の質」、特に職歴3年未満の新人保育士の質の実態と課題を究明し、「保育士の質」の確保を巡って、今後、行政側・保育園側並びに保育士養成機関の取り組むべき課題を明らかにすることを目的とする。

なお、本研究は、平成27年度から平成29年度までの3年間にわたって行う予定であり、初年度の平成27年度には、3年間計画のパイロット研究として、滋賀県大津市を対象とした調査研究を行った。

2. 平成27年度の研究課題

現在、公立保育園に就職するには、「公務員試験」という厳しい選抜が課されている。そのため、公立保育園に所属している正規の保育士の資質はある程度担保されていると認識される一方で、待機児童の解消を巡る保育の量的拡充に関する国の施策に影響されやすい私立保育園に勤務する保育士の質が問題視されがちである⁴⁾。また、保育職は女性の天職であるという見方がいまだに根強く存在していることは、保育現場で活躍している男性保育士の数の少なさからうかがえる。これに加えて、新任保育士の3年未満離職の問題は保育現場を悩ませており、3年未満保育士の資質を問う声が多く聞こえる⁵⁾。以上の背景から、平成27年度では、大津市を調査対象に①保育士の資質においては公立園・私立園・新設私立園における差が見られるか、②保育士のジェンダーや職歴、年齢はその資質に差をもたらしているのか、③保育士全体とりわけ、職歴3年未満の新任保育士の実態及び課題は何か、さらに、④そもそも保育現場で重視されている保育士の資質とは何かに対する究明を研究課題とする。

3. 調査の経過

3.1 アンケート調査項目の開発

本研究においては保育士を対象に行なうアンケート調査が土台になっており、信憑性のあるデータを取得するために、「保育士の質」の中身を究明する有効なアンケート項目の開発が極めて重要である。そこで、保育現場で求められている保育士の資質と能力を究明すべく、有効なアンケート項目の開発を目指して、保育園の園長先生へのインタビュー調査の実施とともに、これまで「保育士の質」に焦点を合わせた先行研究に対する分析も行った。これらに加えて、保育士の保育活動の手引きであ

り、国の保育の方針を定める政策文書である『保育所保育指針』に示されている関連内容に対する検討も併せて行った。

まず、保育現場で求められている保育士の資質と能力の中身を明らかにするために、筆者は平成27年6月から9月にかけて、滋賀県南部に位置する大津市、草津市、栗東市、守山市の複数の保育園へ赴き、園長先生に対するインタビュー調査を行った。約3カ月にわたって実施したインタビュー調査を集約した結果、保育現場で重視している保育士の資質は、「挨拶・マナーなど社会人としての常識、保育に対する責任感、『報告・連絡・相談』を積極的に行う態度、見通しを持って保育を行う能力、保育記録・計画を作成する力」となっており、社会人としての教養・保育に関する専門知識・実践力とともに、保育士としての意欲と責任が求められていることが判明した⁶⁾。

他方、保育研究分野で論じられている保育士の「資質」については、まず、柏女霊峰の主張を取り上げておきたい。柏女によれば、保育士の「資質を構成する要素は人間性と専門性であり、その根底に、人間を援助する専門職としての倫理を備えていることが求められている。そのため、つねに研修や自己評価等を通じて、自己向上させることが求められている」。また「名称独占規定とともに守秘義務や信用失墜行為の禁止も法定化され、あわせて相談・助言に関する知識・技術の習得に関する努力義務も法定化されるなどその資質の強化が図られている（点線は筆者）」⁷⁾と主張している。特に点線部から、柏女は人間性と専門性の二本柱から保育士の資質を構想しており、何より倫理を重んじていること、さらにその倫理もまた保育士の相談・助言に関する知識・技術の習得や自己向上のための日々の研鑽、守秘義務や信用失墜行為のないように日々の自己反省・評価によるものと認識されていることがわかる。これら柏女の主張からも、保育に関する知識・技術の習得に加え、保育士としての意識・態度・責任感が保育士の資質として重要視されていることが自明である。

柏女のほかに、中平絢子・馬場訓子・高橋敏之をはじめ、保育士の「資質」に焦点を合わせた先行研究を複数取り上げて検討を行った。その結果、これらの先行研究において保育士の「資質」は主に、保育への主体的取り組みと問題意識・研究意欲、実習日誌・指導計画案の書き方、挨拶、身だしなみなど礼儀や常識、自己管理、文章力、コミュニケーション能力として言及されており⁸⁾、意欲・態度やコミュニケーション力に加え、実習日誌・指導計画案の書き方、文章力といった保育に関する専門知識の習得、実践力とともに、社会人としての教養が求められていることが明らかになった。

さらに、政策文書においては保育士の「資質」がいかに提起されているのかを明らかにするために、『保育所保育指針』を手掛かりに分析を行った。特に、保育指針の第1章で述べられている保育所保育の目的、保育所の特性、子育て支援、保育士の専門性に加え、第7章における『職員の資質向上に関して取り組むべき基本的事項』に記載されている内容を参照した結果、保育所職員、とりわけ保育士に求められているのは、専門性と人間性、豊かな教養、職務内容について職員の共通理解と協働性、保育職としての自覚・喜び、意欲を持って保育活動に取り組む態度であることが判明した⁹⁾。

以上、保育現場や保育研究分野並びに政策分野における保育士の質に対する議論を踏まえて、「保

育士の質」を構想する際には、「職務内容の理解」、「人間性」、「専門的知識や技術の習得（以下「知識・技術の習得」と示す）、「専門的実践力（以下「実践力」と示す）、「保育士としての意識・自覚・責任感（以下「意識・自覚・責任感」と表示）」及び「豊かな教養」の6つの側面に対する言及が必要であることが明らかとなった。したがって、本研究においては、この6つの側面を主軸に、「保育士の質」の実態解明を目指してアンケート項目の開発を行い、計40項目を開発した（表1～表5を参照）。

表1. 保育士の資質その1「職務内容の理解」

職務内容の理解	① 保育所の社会的役割について理解していますか
	② 保育の意義や保育者の役割、職務内容、子どもに対する責務を理解していますか
	③ 所属する保育所の理念や方針についての共通理解ができていますか
	④ 保護者や地域との連携・協力の重要性を理解していますか

表2. 保育士の資質その2「人間性」

人間性	子どもの成長発達についての深い理解・愛情	⑤ 子どもの人権を尊重していますか
		⑥ 子どもの思いに寄り添い温かい受け答えをするなど、日頃から子どもと心が通い合うようにしていますか
		⑦ 子どもや保護者の立場や願いを受け止めることができますか
	倫理性	⑧ 守秘義務や信用失墜行為のないように常に心がけていますか
	協調性	⑨ 他者の意見やアドバイスに耳を傾け、他者と共同して活動を企画・運営・展開することができますか
		⑩ 職員同士の信頼関係ができていますか

表3. 保育士の資質その3・4「専門性」

専門性	専門的知識・技術の習得	⑪ 保育の理念、保育に関する歴史・思想についての基礎理論・知識を習得していますか
		⑫ 保育に関する専門的知識・技術を習得していますか（ピアノ・歌唱・造形・身体運動・園芸など）
		⑬ 保育計画を作成するために必要な基礎知識を習得していますか
		⑭ 子どもの発達（発達の特徴及び対応の仕方）に関する専門的知識や、子どもの育ちを見通し、その成長・発達を援助する技術を習得していますか
		⑮ 保育の環境構成に関する知識・技術を有していますか
		⑯ 子どもの気持ちや思いなど子どもを理解するために必要な心理・発達論的基礎知識を習得していますか
		⑰ 「個の育ち」と「集団の育ち」の関係についての基礎理論・知識を習得していますか

実践力	⑱的確な話し方など保育を行う上での基本的な表現の技術を身に付けていますか
	⑲特別支援等について、一人ひとりの子どもの特性や状況に応じた対応の方法を理解していますか
	⑳小学校との接続を意識して、食育・規範意識の育成など小学校以上の教育課題や子どもの生活指導面に関する知識・技術を習得していますか
	㉑保護者からの相談に対して助言・指導に関する知識・技術を習得していますか
	㉒地域における子育て支援に関する知識を持っていますか
	㉓保育のねらいを持って、計画を立案・実施・評価することができますか
	㉔子どもの気持ちに共感し、受容するとともに、一人ひとりの子どもの抱えている個別課題を見つけ、適切に対応していますか
	㉕子どもの遊びを豊かに展開させるために、保育所内外の空間や物的環境、人的環境などを生かしていますか
	㉖子どもの声を真摯に受け止め、親しみを持った態度で公平に接することができますか
	㉗子どもの反応を想定した指導案を作成することができますか
	㉘子どもの活動を発展させるための教材を開発・作成することができますか
	㉙子どもの反応を生かし、子ども間の協調性を育む保育活動を展開していますか
	㉚保護者からの相談に対して積極的に助言や指導を行っていますか
	㉛地域社会と積極的に関わっていますか

表 4. 保育士の資質その 5 「意識・自覚・責任感」

意識・自覚・責任感	㉜常に自らの保育活動に対する反省・考察を行っていますか
	㉝より良い保育ができるよう積極的に研修に参加するなど、学び続ける姿勢を持っていますか
	㉞特別支援などの保育に関する新たな課題に関心を持ち、自分なりに意見を持つことができますか
	㉟率先して自らの役割を見つけ、与えられた役割をきちんとこなすことができますか
	㊱積極的な生活態度、正しい生活習慣を持ち、自己管理能力を持っていますか

表 5. 保育士の資質その 6 「豊かな教養」

豊かな教養	㊲挨拶、言葉遣い、服装、他の人への接し方など、社会人としての基本的なマナーを身に付けていますか
	㊳基礎学力（漢字、誤字・脱字、文章作成など）を身に付けていますか
	㊴パソコンスキルなど事務能力を身に付けていますか
	㊵広い視野（国際的な視野）に立って子どもの育て方について自ら考えていますか

3.2 アンケート調査の実施

2016年3月1日から30日までの間、大津市の公立・私立・新設私立の保育園（5箇所ずつ）に勤務する正職の保育士（保育士歴：3年未満，3年～5年未満，5年～10年未満，10年以上）及び園長先生を対象に、「保育士の質の現状に関するアンケート」調査を郵送法（自記式アンケートを郵送により配布・回収）によって行った。保育士には、自己評価という形でアンケート項目に対する回答をしてもらった。また、保育現場で求められている保育士のどの資質がどの程度重視されているのかを明らかにするために、同様のアンケート項目を用いて、調査対象の保育園の園長先生にそれぞれの項目に対する5段階評価を行ってもらった。なお、発送数・有効回答数・有効回答率は表6の通りになっている。

表6. サンプルの発送及び回収状況

		公立保育所	私立保育所	新設私立保育所
発送数	165	55	55	55
有効回答数	143 保育士 128名 園長 15名	47 (園長 5名)	52 (園長 5名)	44 (園長 5名)
有効回答率	86.66%	85.45%	94.54%	80%

4. 調査結果

4.1 データの処理及び信頼性

本アンケート調査について表7のように処理を行い、すべての項目の信頼性について Cronbach のアルファ信頼性係数によって検証を行った結果、その信頼性と有効性が確認された（表8を参照）。

表7. スケール：すべての変数

ケース処理の要約			
		度数	%
ケース	有効数	128	100.0
	除外数 ^a	0	.0
	合計	128	100.0
a. 手続きのすべての変数に基づいたリストごとの削除。			

表8. 信頼性分析

信頼性統計量						
Cronbach のアルファ				項目の数		
.957				40		
分散分析						
		平方和	df	平均平方	F	有意確率
職務内容	グループ間	73.036	2	36.518	13.853	.000
	グループ内	329.519	126	2.636		

の理解	合計	402.555	128			
人間性	グループ間	93.449	2	46.725	9.698	.000
	グループ内	602.270	126	4.818		
	合計	695.719	128			
専門性理論	グループ間	539.097	2	269.548	7.816	.001
	グループ内	4310.872	126	34.487		
	合計	4849.969	128			
専門性実践力	グループ間	234.365	2	117.182	6.313	.002
	グループ内	2320.127	126	18.561		
	合計	2554.492	128			
意識自覚責任感	グループ間	51.810	2	25.905	4.310	.015
	グループ内	751.307	126	6.010		
	合計	803.117	128			
豊かな教養	グループ間	74.715	2	37.358	8.047	.001
	グループ内	580.277	126	4.642		
	合計	654.992	128			
合計得点	グループ間	5033.137	2	2516.568	10.926	.000
	グループ内	28790.582	126	230.325		
	合計	33823.719	128			

保育士による自己評価を「全体平均得点」,「公立・私立・新設私立」保育園,「男性・女性」,職歴「3年未満・3年～5年未満・5年～10年未満・10年以上」,職歴3年未満の保育士の自己評価をさらに「20代・30代・40代」ごとにその得点をSPSSによる統計分析を行い,以下の結果を得た。

4.2 保育士の自己評価の平均得点

		職務内容の理解	人間性	知識・技術の習得	実践力	意識・自覚・責任感	豊かな教養
N	Valid	128	128	128	128	128	128
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1660	4.2421	3.7070	3.9175	3.9390	3.7480
Std. Deviation		1.78037	2.34053	6.17970	4.48488	2.51471	2.27100

まず,表9の「保育士の自己評価の平均得点」において,「人間性」の部分における保育士の自己評価の平均得点が最も高いことが判明した。また,「人間性」に次いで,「職務内容の理解」,「意識・自覚・責任感」,「実践力」,「豊かな教養」,「知識・技術の習得」の順に得点が低くなっていることが明らかである。特に,「人間性」や「職務内容の理解」といった保育士という職業の適性を問う項目に対

する自己評価が高いことから、本アンケート調査に参加した保育士は自らが保育士という職業に適していると認識していることが示唆される。その一方で、「知識・技術の習得」といった職務を遂行するために必要なスキルの習得が最も不十分であると認識されていることもうかがえる。

4.3 所属園ごとの平均得点

syozoku		職務内容の理解	人間性	知識・技術の習得	実践力	意識・自覚・責任感	豊かな教養	
公立	N	Valid	42	42	42	42	42	
		Missing	0	0	0	0	0	
	Mean		4.4345	4.4444	3.9504	4.1164	4.1190	4.0119
	Std. Deviation		1.59358	2.18271	5.20815	3.67558	2.37938	1.84724
私立	N	Valid	47	47	47	47	47	
		Missing	0	0	0	0	0	
	Mean		4.0585	4.1241	3.6081	3.8841	3.8297	3.5638
	Std. Deviation		1.72214	2.30753	6.23774	4.25266	2.52792	2.15152
新設私立	N	Valid	39	39	39	39	39	
		Missing	0	0	0	0	0	
	Mean		4.0064	4.1666	3.5641	3.7435	3.8769	3.6859
	Std. Deviation		1.53017	2.06474	6.08908	4.95853	2.43457	2.44646

また、保育士の自己評価の得点を「公立・私立・新設私立」保育園ごとに分析した結果、表 10 に示しているように、「職務内容の理解」、「人間性」、「知識・技術の習得」、「実践力」、「意識・自覚・責任感」、「豊かな教養」のいずれの面においても、公立保育園の平均得点が最も高いことが判明された。他方、私立保育園の場合は、「職務内容の理解」、「知識・技術の習得」、「実践力」といった保育活動を遂行するために必要な知識・スキルの面においては新設私立保育園より高い得点を取得している一方で、「人間性」、「意識・自覚・責任感」、「豊かな教養」といった保育職の適性を問う項目における得点は新設保育園より低いことも明らかとなった。

ただし、「公立・私立・新設私立」のいずれの保育園に所属している保育士の自己評価においても、「人間性」、「職務内容の理解」及び「意識・自覚・責任感」の部分における得点が高いことが共通しており、保育士という職業の適性については調査協力者の保育士たちは自信を持っていることが示唆される。一方で、ここでも、「知識・技術の習得」や「豊かな教養」といった業務を遂行するために必要なスキルの習得に関する課題が、いずれの保育園に所属している保育士にも自らの課題として認識されていることがうかがえる。

4.4 男女別の平均得点

次に、「男性・女性」といった保育士のジェンダーごとの平均得点(表 11)を見てみると、男性保育士は「人間性」、「意識・自覚・責任感」、及び「豊かな教養」における得点が女性より高い一方で、

表 11. 保育士の自己評価の平均得点 (男女別)

gender			職務内容 の理解	人間性	知識・技 術の習得	実践力	意識・自 覚・責任感	豊かな教 養
男 性	N	Valid	10	10	10	10	10	10
		Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.1500	4.2666	3.5666	3.8777	4.1400	3.9000	
女 性	N	Valid	118	118	118	118	118	118
		Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.1673	4.2401	3.7189	3.9209	3.9220	3.7351	

「職務内容の理解」、「知識・技術の習得」及び「実践力」の面においては、女性保育士の自己評価より得点が低いことが判明した。この結果から、確かに「知識・技術の習得」及び「実践力」といった職務を遂行する際に必要な知識やスキルの習得に課題を抱えているものの、「人間性」や「意識・自覚・責任感」といった保育士の適性の側面に関して、男性保育士は女性保育士よりも優れていることが示唆されているように読み取れる。また、男性・女性の平均得点から、どちらも「人間性」「職務内容の理解」「意識・自覚・責任感」といった保育士という職業に対する適性を問う項目に関する課題が少ないと認識されている一方で、「知識・技術の習得」や「実践力」さらに「豊かな教養」といった業務遂行に必要な技術面における課題を抱えていると認識されていることが読み取れる。

4.5 職歴ごとの平均得点

表 12. 保育士の自己評価の平均得点 (職歴別)

syokureki			職務内容 の理解	人間性	知識・技 術の習得	実践力	意識・自 覚・責任感	豊かな教 養
3年 未 満	N	Valid	53	53	53	53	53	53
		Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.0990	4.1949	3.4937	3.7442	3.8188	3.6509	
3~5 年	N	Valid	19	19	19	19	19	19
		Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.0000	4.2193	3.7193	3.9707	3.9052	3.6973	
5~10 年	N	Valid	33	33	33	33	33	33
		Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.2727	4.3181	3.9217	4.0336	4.0787	3.9318	
10 年 以 上	N	Valid	23	23	23	23	23	23
		Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.3043	4.2608	3.8804	4.1062	4.0434	3.7500	

保育士の自己評価の得点を職歴「3年未満、3年～5年未満、5年～10年未満、10年以上」に分けてみると、職歴5年～10年未満の保育士集団の自己評価平均得点が最も高いこと、それに次いで職歴10年以上の保育士集団の平均得点が2位となり、平均得点3位の職歴3年～5年未満の保育士集団に続き、3年未満の保育士集団の平均得点が最も低いことが明らかである。ただし、アンケート調査項目の6つの軸ごとにその得点を見るときに、どちらの職歴の集団も、「人間性」や「職務内容の理解」の側面における得点が高く、「知識・技術の習得」及び「豊かな教養」といった側面における得点が低い傾向にあることが判明した。

4.6 年代別平均得点

続けて、最も離職率が高く、保育士としての力が不足していると指摘されている職歴3年未満の保育士の自己評価得点を「20代・30代・40代」ごとに比較してみよう。20代の場合は「知識・技術の習得」、「実践力」、「意識・自覚・責任感」、「豊かな教養」の面における得点が最も高く、「職務内容の理解」及び「人間性」の面における得点は30代の平均得点より低く、2位となった。他方、同じく職歴3年未満であっても40代保育士集団の平均得点がすべての項目において最も低い結果となった。ただし、ここでも、どの年代の集団においても、自らの「人間性」に対する評価が高い一方、「専門性」に対する評価が最も低い傾向が確認され、興味深い点となっている（表13）。

表 13・保育士の自己評価の平均得点（年齢別）

age	syokureki		職務内容理解	人間性	知識・技術の習得	実践力	意識・自覚・責任感	豊かな教養
20代	3年未満	N	Valid	49	49	49	49	49
			Missing	0	0	0	0	0
		Mean		4.1122	4.1938	3.5221	3.8004	3.8653
30代	3年未満	N	Valid	3	3	3	3	3
			Missing	0	0	0	0	0
		Mean		4.2500	4.2777	3.1944	3.0740	3.2666
40代	3年未満	N	Valid	1	1	1	1	1
			Missing	0	0	0	0	0
		Mean		3.0000	4.0000	3.0000	3.0000	3.2000

4.7 自己得点ベストスリー・ワーストスリー

さらに、本アンケート調査に参加した保育士たちへの「最も身につけている資質や能力」と、「最も不足している資質や能力」についての回答として、前者について、第⑤問の「子どもの人権を尊重していますか」、第⑥問の「子どもの思いに寄り添い温かい受け答えをするなど、日頃から子どもと心が通い合うようにしていますか」、及び第⑧問の「守秘義務や信用失墜行為のないように常に心がけていますか」といった「人間性」に関する項目における得点が、保育士の全体平均だけではなく、どの年代の3年未満の保育士の集団においても最も高くなっていることが判明した（表14）。

表 14. 保育士の自己評価得点ベスト3の項目

質問項目	Mean (全体平均)	3年未満	20代 3年未満	30代 3年未満	40代 3年未満
Q5	4.4219	4.3774	4.3878	4.3333	4.0000
Q6	4.3203	4.3208	4.3265	4.3333	4.0000
Q8	4.5625	4.5283	4.5306	4.6667	4.0000

一方で、「最も不足している資質や能力」について、第⑩問の「食育・規範意識の育成など小学校以上の教育課題と連動して子どもの生活指導面に関する知識・技術を習得していますか」、第⑫問の「地域における子育て支援に関する知識を持っていますか」といった「知識・技術の習得」に関する項目や、第⑪問の「地域社会と積極的に関わって保育を行っていますか」といった「実践力」に関す

る項目が、保育士の全体平均及び3年未満の保育士集団、20代の職歴3年未満の保育士集団においては最も得点の低い項目となっている。

表 15. 保育士の自己評価得点ワースト3の項目

質問項目	Mean (全体平均)	3年未 満	20代 3年未 満	30代 3年未 満	40代 3年未 満
Q20	3.4844	3.2264	3.2449	3.0000	3.0000
Q22	3.3984	3.0377	3.0816	2.3333	3.0000
Q31	3.3750	3.0943	3.1633	2.3333	2.0000
				Q19, Q21, Q23, Q27, Q28, Q30, Q34, Q35, Q39, Q40 2.6667	Q34, Q39 2.0000

また、30代の職歴3年未満の保育士集団の場合、第⑳問、㉑問に加え、第㉒問の「特別支援等について、一人ひとりの子どもの特性や状況に応じた対応の方法を理解していますか」、第㉓問の「保護者などへの相談・助言に関する知識・技術を習得していますか」といった「知識・技術の習得」に関する項目、第㉔問の「保育のねらいを持って、計画を立案・実施・評価することができますか」、第㉕問の「子どもの反応を想定した指導案を作成することができますか」、第㉖問の「子どもの活動を発展させるための教材を開発・作成することができますか」、第㉗問の「保護者などへの相談・助言を積極的に行っていますか」といった「実践力」に関する項目、さらに、第㉘問の「特別支援などの保育に関する新たな課題に関心を持ち、自分なりに意見を持つことができますか」、第㉙問の「率先して自らの役割を見つけ、与えられた役割をきちんとこなすことができますか」といった保育者としての「意識・自覚・責任感」に関する項目、第㉚問の「パソコンスキルなど事務能力を身に付けていますか」、第㉛問の「広い視野（国際的な視野）に立って子どもの育て方について自ら考えていますか」といった「豊かな教養」に関する項目における得点がワーストスリーに入っていることが判明した。

他方、40代の職歴3年未満の保育士集団の場合は、第㉛問の「地域社会と積極的に関わって保育を行っていますか」といった「実践力」に関する項目に加え、第㉜問の「特別支援などの保育に関する新たな課題に関心を持ち、自分なりに意見を持つことができますか」、第㉝問の「パソコンスキルなど事務能力を身に付けていますか」といった「豊かな教養」に関する項目における得点が最も低いことが判明された。

以上のことを踏まえて、保育士の自己評価の得点から見てきた保育士の質の実態としては、どの保育士集団においても、「人間性」といった職業の適性に関する資質能力が最も身につけていると認識されていると同時に、「専門性」や「豊かな教養」といった業務遂行のために必要なスキルに関する資質や能力の向上に課題を抱えていると自覚されていることが明らかとなった。

5. 保育現場で求められる保育士の資質

5.1 管理職へのアンケート調査の結果

保育現場で求められている保育士の資質と能力を明らかにするために、保育士による自己評価とともに、本アンケート調査に参加した保育士の所属園の園長先生に対するアンケート調査も同時に行った（結果を表 16 の通り示す）。

syozoku		職務内容 の理解	人間性	知識・技 術の習得	実践力	意識・自 覚・責任感	豊かな教 養
公 立	N	Valid	5	5	5	5	5
		Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4.5500	4.5333	4.1000	4.2222	4.3200	3.8500
私 立	N	Valid	5	5	5	5	5
		Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4.4000	4.6666	4.0833	4.355	4.4400	4.2000
新 設 私 立	N	Valid	5	5	5	5	5
		Missing	0	0	0	0	0
	Mean	4.4500	4.4333	3.8500	4.1333	4.1200	4.0500

公立・私立・新設私立園ごとにその調査結果を見てみよう。表 16 で示すようにまず、公立の場合は、保育士の資質に関する項目に対する重視度を順番に整理してみると、「職務内容の理解」⇒「人間性」⇒「意識・自覚・責任感」⇒「実践力」⇒「知識・技術の習得」⇒「豊かな教養」となっている。次に、私立の場合は、「人間性」⇒「意識・自覚・責任感」⇒「職務内容の理解」⇒「実践力」⇒「豊かな教養」⇒「知識・技術の習得」となっている。他方、新設私立の場合は、「職務内容の理解」⇒「人間性」⇒「実践力」⇒「意識・自覚・責任感」⇒「豊かな教養」⇒「知識・技術の習得」となっている。

このように、三者が重視している保育士の資質や能力の側面における差異が確かに存在していることが確認できるものの、共通傾向として、「人間性」や「職務内容の理解」といった保育士としての適性を問う項目がより重視されていることが明らかである。その一方で、「知識・技術の習得」や「豊かな教養」といった保育士が業務を遂行する際に問われるスキルに焦点を当てている項目に対する重視度がやや低いことが判明した。

5.2 新任保育士の抱えている課題

保育士の資質における課題をより鮮明に浮かび合わせるために、園長先生に自由記述といった形で、職歴 3 年未満の新任保育士の抱えている課題を示してもらった。園長先生の記述を集約した結果、新任保育士における以下の課題が明らかとなった。すなわち、「謙虚な姿勢での学び、話を聞こうとする力の不足」、**「指導されるとマイナスに受け止める傾向」**、「マナー・コミュニケーション能力の

欠如」, 「やる気, 保育に対する熱意が足りない」, 「経験(生活経験・自然体験)不足」, 「精神力の無さ, 打たれ弱さ」, 「自ら見通しを持ち仕事を進める習慣ができていない」, 「子どもと真剣に向き合い, 遊ぶことができない」, 「文章力やパソコンの操作などの事務能力の欠如」, 「報告・連絡・相談(報・連・相)ができていない」などである。これらの内容には, 「豊かな教養」や「実践力」といった保育の業務を遂行するために必要なスキルが欠けていることを示す内容も含まれている。その一方で, 「人間性」, 保育士としての「意識・自覚・責任感」といった側面に関する課題を示す内容も含まれており, 保育士の自らの課題に対する認識との間に齟齬が存在していることは注目に値する。

6. まとめ

以上の調査結果を踏まえて, 本論文で提示した研究課題に対して以下のようにまとめておく。

まず, ①保育士の資質における公立園・私立園・新設私立園の差について明らかになったことを示そう。本研究で開発した保育士の質に関するアンケート項目の「職務内容の理解」, 「人間性」, 「知識・技術の習得」, 「実践力」, 「意識・自覚・責任感」, 「豊かな教養」の6つの側面において, 公立・私立・新設私立の保育園の保育士による自己評価の平均得点に差が見られるものの, いずれの保育園に所属している保育士の自己評価においても, 「人間性」, 「職務内容の理解」及び「意識・自覚・責任感」といった保育士の適性を問う項目における高得点を取得していることが共通して確認された。その一方で, いずれの保育園に所属している保育士も, 「知識・技術の習得」, 「実践力」, 「豊かな教養」という業務を遂行するために必要なスキルの習得に関する課題を抱えていることが明らかになった。

次に, ②保育士のジェンダーや職歴, 年齢によってその資質に差をもたらしているのかについてみよう。

「男性・女性」といった保育士のジェンダーごとの平均得点を見てみると, 男性保育士は職務を遂行する際に必要な知識やスキルの習得に課題を抱えているものの, 保育士としての適性を問う項目に関しては, 女性保育士よりも高い得点を取得していることが明らかとなった。他方, 男性・女性の平均得点からは, どちらも「人間性」「職務内容の理解」「意識・自覚・責任感」といった保育士という職業に対する適性を問う項目に関する課題が少ないと認識されている一方で, 「知識・技術の習得」や「実践力」さらに「豊かな教養」といった業務遂行に必要な技術面的な課題を抱えていると認識されていることが示唆された。また, このような結果は保育士の職歴, 年齢ごとに対する調査結果からも示唆されていることが確認された。

そして, ③保育士, 特に職歴3年未満の新任保育士の実態及び抱える課題は何かについて明らかになったことを示そう。

自ら最も身につけている資質(得点ベストスリーの項目)と最も欠けている資質(得点ワーストスリーの項目)について保育士の自己評価を集約した結果, どの保育士集団においても, 「人間性」とい

った職業の適性に関する資質能力を最も身につけていると認識されているのと同時に、「専門性」や「豊かな教養」といった業務遂行のために必要なスキルに関する資質や能力の向上に課題を抱えていると認識されていることが判明した。さらに、職歴3年未満の保育士の自己評価得点を「20代・30代・40代」ごとに比較してみると、ここでもどの年代の集団においても、自らの「人間性」に対する評価が高い一方、「専門性」に対する評価が最も低い傾向にあることがわかった。

最後に、④保育現場で重視されている保育士の資質とは何かについて示す。

公立・私立・新設私立の保育園の園長先生に対するアンケート調査の結果から、本研究で開発した保育士の質に関するアンケート項目の6つの側面に対する重視度には僅差が確認されながらも、共通傾向として、保育現場では「知識・技術の習得」や「豊かな教養」といった保育士という職業を遂行する際に問われるスキルに関する項目よりも、「人間性」や「職務内容の理解」といった保育士としての適性に関する項目がより重視されていることが明らかとなった。

ただし、今回の調査を通じて、職歴3年未満の「保育士の質」の実態と課題について、保育士による自己評価と園長先生による評価との間に齟齬が確認された。また、同じく職歴3年未満であっても、20代の保育士グループの得点が30代のグループ、さらに40代のグループよりも上回っているという興味深い結果になっている。

これらの分析結果は鵜呑みにすべきではなく、今後の調査において、保育士による自己評価と園長先生による評価との齟齬がなぜ生じたか、特に20代の職歴3年未満の保育士の自己評価得点がほかの年代の3年未満保育士集団の得点よりも高い理由は何か、さらに、「保育士の質」の向上を巡って行政側・保育士養成機関が抱えている課題は何か、について追究していきたい。

謝辞

本研究は滋賀県地域共生型社会推進活動助成金（平成27年度～平成29年度）及び平成27年度滋賀短期大学学長裁量経費による支援を受けている。また、データの分析において本学ビジネスコミュニケーション学科小山内幸治先生から貴重なアドバイスを頂いている。これらのことを付記し、深く御礼を申し上げる。

文献

- 1) 門倉文子「初任保育士（新採用職員）についてどう思うか」『保育士の資質向上に関する調査研究報告書—平成17年度—』日本保育協会，p. 22，2005. 安見克夫「自主シンポジウム22」『日本保育学会大会発表論文集』57，p. 45，2004. 中村博武『保育実習生受け入れ保育園の問題意識』『ブール学院大学研究紀要』44，p. 139，2004. 佐藤達全「保育科学生の文章表現力について」『育英短期大学研究紀要』19，p. 70，2002. 中平絢子・馬場訓子・高橋敏之「保育所保育における保育士の資質の問題点と課題」『岡山大学教師教育開発センター紀要』第3号，pp. 52-60，2013. など。
- 2) 【参考：厚生労働省「保育分野における人材不足の現状①」平成25年】
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou.../0000057759.pdf>
【ベネッセ教育総合研究所「幼児教育・保育についての基本調査」2012】
<http://berd.benesse.jp/jisedai/research/detail1.php?id=4053>
- 3) 平成27年6月から9月にかけて，大津市，草津市，栗東市，守山市における複数の保育園の責任者へのインタビュー調査，及びこれらの市の幼児課の責任者へのインタビュー調査によって判明された。
- 4) 2014年から2017年にわたって，複数の行政機関の関連担当者や保育の専門家にインタビューを行った際に示された共通認識である。
- 5) 平成27年6月から9月にかけて，大津市，草津市，栗東市，守山市における複数の保育園の責任者へのインタビュー調査，及びこれらの市の幼児課の責任者へのインタビュー調査によって判明された。
- 6) 同上。
- 7) 柏女霊峰「保育者（士）の資質」，森上史朗・柏女霊峰編『保育用語辞典』ミネルヴァ書房，p.185，20年。
- 8) 中平絢子・馬場訓子・高橋敏之「保育所保育における保育士の資質の問題点と課題」『岡山大学教師教育開発センター紀要』第3号，pp. 52-60，2013年。伊勢正明「保育者の基底を支持する専門性の探求と真宗保育」『帯広大谷短期大学紀要』第50号，pp. 85 - 98，2013年。鯨岡 峻「保育者の専門性とは何か」『発達』83号，pp. 53 - 60，2000年。岡本浄実・尼崎光洋「保育者の省察評価尺度の開発」『地域政策学ジャーナル』第4巻第2号，pp. 27 - 38，2015年。沢 文治「保育者の専門性とは何か」『保育と専門性』，pp. 127 - 147，1980年。など。
- 9) 厚生労働省，『保育所保育指針解説』フレーベル館，2008年。