

## 滋賀県における「保育士の質」の実態と課題Ⅱ —草津市・栗東市・守山市を対象とした調査を踏まえて—

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 II : Based on the Investigation in Kusatsu City, Ritto City and Moriyama City

Xia LI

Department of Early Childhood Care and Education, Shiga Junior College

抄録：近年、保育の質がますます重要視される中、保育の質を左右する保育士の「質」の低下が懸念され、大いに議論されている。しかし、これまでの先行研究では保育士の備えるべき力や資質に対する検討が不足しており、保育現場で求められている「即戦力」の中身の解明には至っていない。そこで、保育の質を確保する方策の策定に示唆を与えるべく、平成28年度に、滋賀県草津市、栗東市及び守山市にて実施された保育士の「質」の実態に関する調査を踏まえて、保育現場で求められている保育士の備えるべき力や資質の究明を試みた。

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

近年、保育の質がますます重要視される中、保育の質を左右する保育士の「質」の低下が懸念され、大いに議論されている。例えば、保育士の早期離職に伴うベテラン保育士の不足による保育の質の低下に対する懸念<sup>1)</sup>、待機児童の解消を目指す保育の量的拡大の施策の遂行により、保育士の短期間での入れ替わりに拍車がかかり、職員間のコミュニケーション不足が引き起こされていることや、保育の継続性が失われ、保育の質の低下を引き起こしているなどの意見をしばしば耳にする<sup>2)</sup>。これらに加えて、新任保育士の資質の低下を危惧する声も新たに聞こえてくる。保育案が書けない、子ども全体に目を向けられない、指示をされないと動けない、感動が少ない、コミュニケーション能力が低い、やってはいけない事を子どもに教えることができないなどが指摘され<sup>3)</sup>、保育士である以前に、社会人として持つべき常識を身につけていないといった課題さえ浮き彫りになっている。

---

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

他方、今日、保育士を目指す学生の課題も山積しており、とりわけ実習意欲の欠如、保育への主体的取り組みや問題意識並びに研究意欲の欠如、実習日誌・指導計画案の書き方が不十分であること、挨拶ができないこと等、指摘が絶えない<sup>4)</sup>。これらの指摘は保育士の養成機関の教育活動の在り方、有効性に大きな問いを投げかけるものである。

こうした中、保育士の養成機関がますます注目され、その果たすべき役割が問われつつある。とりわけ、短期大学の場合は、2年間という短い期間での教育活動により、学生たちを保育現場で求められている「即戦力」に育成する使命を背負っている。この使命を全うするためにも、保育現場で求められている「即戦力」の中身、すなわち保育士の備えるべき力や資質を検討し、それらの育成を意識した教育活動の展開が今後いつそう求められる。

しかしながら、これまでの先行研究では保育士の備えるべき力や資質に対する検討が不足しており、保育現場で求められている「即戦力」の中身の解明には至っていない。そこで、保育の質を確保する方策の策定に示唆を与えるべく、保育現場で求められている保育士の備えるべき力や資質を究明するための一歩として、昨年度の滋賀県大津市における保育士の「質」の実態に関する調査に続き、平成28年度は、草津市、栗東市及び守山市にて同様の調査を実施した。

## 2. 平成28年度の研究課題

保育士の「質」の実態及びその課題を究明するために、本研究は草津市・栗東市・守山市の保育園（公立・私立）に勤務する保育士及び、その所属園の園長・副園長といった管理職を対象にアンケート調査を行った。保育士には、自身の保育活動を振り返りながら自己評価という形でアンケートの項目に対する回答をしてもらった。園長・副園長には管理職という立場から本アンケート調査で開発した各項目についての重視度を5段階評価という形で点数をつけてもらうとともに、保育士の「質」の向上を巡って、行政や養成機関への要望も併せて記入してもらうこととした。

平成28年度の調査を通じて、以下の研究課題を究明することを目的とする。すなわち、①草津市・栗東市・守山市の三つの地域における保育士の「質」の実態においては、私立の保育園と公立の保育園に差があるか、また地域間における公立・私立の差が見られるか。②保育士の「質」の実態において、職歴・年齢・男女の差が見られるか、③保育現場で求められている保育士の資質と能力は何か、保育現場で働く保育士の資質に見られる課題は何か、④保育士の「質」の向上を巡って、行政側及び保育士養成機関が今後取り組むべき課題は何か、である。

## 3. 調査の経過

### 3.1 質問項目の開発

昨年度に実施した大津市での調査実績から、保育士の「質」の実態及び課題の究明を目指す本研究で開発したアンケート項目（詳細は「滋賀県における『保育士の質』の実態と課題①—大津市におけ

る調査を手掛かりに一」を参照)の有効性が認められたため、平成 28 年度も基本的に昨年度に開発したアンケート項目を応用することにした。そのうえでアンケートの内容をより充実するために、2016 年の 8 月から 9 月にかけて、草津市、栗東市、守山市の複数の保育園で行った園長先生へのインタビュー調査で得た情報を踏まえて、昨年度に開発した調査項目の改良を行った。なお、改良した箇所は、保育現場で求められる保育士の資質能力とは何か、また自らの課題は何かについて、調査協力者の保育士にアンケート項目(40 項目)から 3 つずつを選んでもらうこと、及び、保育園の責任者に保育士の「質」の向上を巡って、行政及び保育士養成機関への要望を記入してもらうこととなっている。

### 3.2 調査の実施

2016 年 12 月初頭から、草津市・栗東市及び守山市の保育園を管轄する行政部門に赴き、担当責任者に調査の趣旨・調査内容・方法・時期などについての説明を行い、調査協力を貰えるよう、お願いした。その後、2017 年 1 月 30 日までに、草津市・栗東市・守山市の合計 30 園(草津市：公立 5 園・私立 6 園、守山市：公立 4 園・私立 4 園、栗東市：公立 6 園・私立 5 園)にて、昨年度と同様に郵送法(自記式アンケートを郵送により配布・回収)によってアンケート調査を実施した。調査対象は、公立・私立の保育園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・副園長などの管理職であり、発送数、有効回答数、有効回答率は表 1 の通りである。

表 1. サンプルの発送及び回収状況

サンプル	合計	公立保育園	私立保育園
発送数	501	184	317
有効回答数	433	152 (保育士：135 管理職：17)	281 (保育士：264 管理職：17)
有効回答率	86.4%	82.6%	88.6%

## 4. 調査結果

### 4.1 保育士の自己評価から見える公立・私立の特徴

アンケート調査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、すべての項目についてその信頼性と有効性が確認された。また、回収したデータを SPSS による統計分析を行い、以下の結果を得た。

表 2 で示すように、本アンケート調査で想定している保育士の資質に関する 6 つの主軸①職務内容の理解、②人間性、③専門性Ⅰ：専門的知識や技術の習得(以下、「知識・技術の習得」と略す)、④専門性Ⅱ：実践力—専門的知識や技術の活用(以下、「実践力」と略す)、⑤保育士としての意識・自覚・責任感(以下、「意識・自覚・責任感」と略す)、⑥豊かな教養のいずれにおいても、私立園に所属する保育士の自己評価の平均得点は公立園に所属する保育士の自己評価の平均得点を上回って

いる。

表 2. 保育士の自己評価得点（公立・私立別）

Statistics							
		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
公立園	Mean	4. 2278	4. 1852	3. 6940	3. 8488	3. 8993	3. 6473
	Std. Deviation	. 41143	. 43129	. 51001	. 45553	. 50836	. 57504
私立園	Mean	4. 2328	4. 2738	3. 7756	3. 9611	3. 9795	3. 7322
	Std. Deviation	. 42084	. 40465	. 46202	. 47938	. 47954	. 52391

なお、この 6 つの主軸における得点の順位は公立保育園の場合では、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。他方、私立保育園の場合では、人間性→職務内容の理解→意識・自覚・責任感→実践力→知識・技術の習得→豊かな教養の順になっている。

表 2 から明らかなように、公立の場合は職務内容の理解における得点が最も高いのに対して、私立の場合は人間性における得点が最も高くなっている。このような得点の差が見られるものの、公立・私立の保育園のいずれに所属している保育士の自己評価においても、得点のベストスリーは職務内容の理解、人間性、意識・自覚・責任感という保育士としての適性に関する項目によって占められていることが明らかとなった。その一方で、実践力、知識・技術の習得、豊かな教養といった職務を遂行するために必要な知識・スキルの面での得点がやや低い傾向にあることも共通して確認された。

表 3. 保育士の自己評価得点（公立地域別）

Statistics							
地域		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
栗東	Mean	4. 2500	4. 1955	3. 6912	3. 8400	3. 9308	3. 5100
守山	Mean	4. 3125	4. 3125	3. 7682	3. 9653	3. 9938	3. 8906
草津	Mean	4. 1520	4. 0948	3. 6503	3. 7843	3. 8078	3. 6277

公立保育園に所属している保育士の自己評価の平均得点を地域別に見てみると、表 3 の通り、本アンケート調査で想定している保育士の資質に関する 6 つの主軸のいずれにおいても、守山市の得点が最も高いことが判明した。また、栗東市の場合は①職務内容の理解、②人間性、③知識・技術の習得、④実践力、⑤意識・自覚・責任感の 5 つの主軸における得点は守山市に次ぐ第 2 位になっている。他方、草津市の場合、⑥豊かな教養という主軸における得点は守山市に次ぐ第 2 位になっているものの、ほかの 5 つの主軸における得点は 3 つの調査地域の中では最も低いことが判明した。

なお、アンケートで開発した保育士の資質に関する6つの主軸について、それぞれの軸に対する地域（公立）の得点の順位を見ていくと、平均得点1位の守山市の場合は、職務内容の理解→人間性→意識・自覚・責任感→実践力→豊かな教養→知識・技術の習得の順になっている。続けて得点2位の栗東市の場合は、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。そして得点3位の草津市の場合は、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おり、栗東市と同じ傾向にあることがわかる。

このように、地域別の公立園に所属している保育士の自己評価からも、職務内容の理解、人間性及び意識・自覚・責任感といった保育士という職業の適性を問う項目における得点が高く、実践力、知識・技術の習得、豊かな教養といった職務の遂行に必要な知識・スキル面での得点が低くなる傾向が確認できる。

他方、私立保育園に所属している保育士の自己評価の平均得点について、地域別に見ていくと、表4の通り、本アンケート調査で想定している保育士の資質の6つの主軸のいずれにおいても、守山市の得点が最も高く、草津市は第2位となり、栗東市の得点が3位となっていることが判明した。

表4. 保育士の自己評価得点（私立地域別）

Statistics							
地域		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
栗東	Mean	4.1745	4.2262	3.6920	3.8687	3.8929	3.6161
守山	Mean	4.2955	4.3196	3.8667	4.0298	4.0473	3.8716
草津	Mean	4.1939	4.2500	3.7211	3.9370	3.9528	3.6335

また、保育士の資質の6つの主軸における得点の順位を地域ごと（私立）に見ていくと、全ての項目における平均得点首位の守山市の場合は、人間性→職務内容の理解→意識・自覚・責任感→実践力→豊かな教養→知識・技術の習得となっている。他方、平均得点2位の草津市の場合は、人間性→職務内容の理解→意識・自覚・責任感→実践力→知識・技術の習得→豊かな教養の順になっている。さらに、平均得点3位の栗東市の場合は、人間性→職務内容の理解→意識・自覚・責任感→実践力→知識・技術の習得→豊かな教養の順になっている。

職務内容の理解という軸における得点が最も高い公立保育園の場合と比較すると、人間性という軸における得点が最も高いことが私立保育園の特徴であると言えよう。ただし、全体として見れば、私立の保育園の場合においても、得点のベストスリーは人間性、職務内容の理解及び意識・自覚・責任感といった保育士としての適性を問う項目であり、この点では公立保育園との差が見られない。これに加えて、保育士の自己評価の得点からもう一つの共通点が見られる。すなわち、知識・技術の習得

及び豊かな教養の2つの軸における得点が公立・私立、そして地域ごとに差が見られるものの、公立・私立を問わず、3つの地域においても、実践力という軸における得点がベストスリーに次ぐ4位を占めていることである。このことから、3つの地域の公立・私立保育園に務める保育士たちは、「知識・技術の習得」や「豊かな教養」より、保育に関する「実践力」に自信を持っていることがうかがわれる。

#### 4.2 保育士の自己評価から見える職歴別・年齢別・男女の差

表5. 保育士の自己評価得点（職歴別）

		Statistics					
		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	Mean	4.0441	4.2235	3.5549	3.7935	3.8541	3.6451
3～5年	Mean	4.1920	4.2255	3.6944	3.8434	3.9130	3.6923
5～10年	Mean	4.2115	4.2326	3.7954	3.9888	3.9736	3.7902
10年以上	Mean	4.3639	4.2722	3.8423	3.9970	4.0121	3.7000

また、保育士の自己評価平均得点を職歴別に見ていくと、平均得点の最も高い集団は保育士歴10年以上のベテラン保育士集団であることがわかった。続いて、保育士歴5～10年未満の保育士集団の平均得点が第2位につき、第3位は保育士歴3～5年未満の保育士集団であり、平均得点の最も低い集団は保育士歴3年未満の新任保育士集団であることが判明した（表5参照）。

なお、保育士の資質に関する6つの主軸における得点の順位を職歴別に見ていくと、まず、3年未満の新任保育士の場合は、人間性→職務内容の理解→意識・自覚・責任感→実践力→豊かな教養→知識・技術の習得の順になっている。次に、職歴3～5年未満の保育士の場合は、人間性→職務内容の理解→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。そして、職歴5～10年未満の保育士の場合は、人間性→職務内容の理解→実践力→意識・自覚・責任感→知識・技術の習得→豊かな教養の順になっている。最後に、職歴10年以上のベテラン保育士の場合は、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→豊かな教養の順になっている。

以上を踏まえて、保育士の資質に関する6つの主軸における職歴ごとの得点に多少の差（職務内容の理解における得点が10年以上の保育士集団の場合が最も高いこと、職歴5～10年未満の保育士集団の場合は意識・自覚・責任感よりも実践力における得点が高いことなど）が見られるものの、全体的な傾向として、ここでも人間性、職務内容の理解、意識・自覚・責任感といった保育士としての適性を問う項目における得点が、実践力、知識・技術の習得及び豊かな教養といった保育業務を遂行するために必要な知識・スキルの面に関する項目における得点より高いことが確認された。

表 6. 保育士の自己評価（年齢別）

Statistics							
		①職務内容 の理解	②人間性	③知識・技 術の習得	④実践力	⑤意識・自 覚・責任感	⑥豊かな 教養
20 代	Mean	4.1364	4.2283	3.6583	3.8575	3.8909	3.6950
30 代	Mean	4.3023	4.2248	3.7752	3.9841	3.9953	3.6726
40 代	Mean	4.4478	4.3261	3.9577	4.0735	4.1000	3.8162
50 代以上	Mean	4.2115	4.1975	3.8494	3.8807	3.9481	3.6458

そして、保育士の自己評価の平均得点を保育士の年齢別に整理してみると、表 6 のように、本アンケート調査で想定している保育士の資質に関する 6 つの主軸のいずれにおいても、最も高い得点を取ったのは 40 代の保育士集団であることが明らかとなった。30 代の保育士集団の得点は①職務内容の理解、④実践力、⑤意識・自覚・責任感、⑥豊かな教養の 4 つの主軸における得点は第 2 位になり、②人間性、③知識・技術の習得の 2 つの主軸における得点は第 3 位になっていることが分かった。また、50 代以上の保育士集団の場合、①職務内容の理解、④実践力、⑤自覚・責任感の 3 つの主軸における得点は第 3 位となり、③知識・技術の習得における得点は第 2 位となっている一方で、②人間性における得点はほかの年齢の保育士集団より低いことが判明した。

他方、20 代保育士集団の得点については、①職務内容の理解、③知識・技術の習得、④実践力、⑤自覚・責任感の 4 つの主軸における得点は、ほかの年齢の保育士集団より低いものの、②人間性、⑥豊かな教養の 2 つの主軸における得点は、30 代や 50 代の保育士集団より高く、40 代の保育士集団に次ぐ第 2 位となっていることが明らかとなった。

次に、年齢ごとに保育士の資質の 6 つの主軸における得点の順位を見ていきたい。

まず 20 代保育士の場合は、人間性→職務内容の理解→意識・自覚・責任感→実践力→豊かな教養→知識・技術の習得となっている。

30 代保育士の場合は、職務内容の理解→人間性→実践力→意識・自覚・責任感→知識・技術の習得→豊かな教養となっている。

40 代保育士の場合は、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。

50 代保育士の場合は、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。

以上、30 代、40 代、50 代の保育士の自己評価得点から、職務内容の理解における得点が人間性という主軸の得点を超えて最も高くなっていることが明らかである。また、30 代の保育士の場合、実践力における得点が職務内容の理解や人間性に続きベストスリーに入っていること、20 代保育士の場合は、人間性における得点がほかの年齢集団よりも高いほか、豊かな教養における得点が知識・技術の習得より高いこともほかの年齢集団と異なる点であることが判明した。

表 7. 保育士の自己評価得点（男女別）

Statistics							
		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	Mean	4.1600	4.1200	3.6800	3.7956	3.7760	3.6771
女性	Mean	4.2322	4.2491	3.7509	3.9312	3.9630	3.7089

続いて、保育士の自己評価の平均得点を男女別に見ていくと、本アンケート調査で開発した保育士の資質に関する6つの主軸のいずれにおいても、女性保育士集団の得点は男性保育士集団を上回っていることが表7によって示されている。なお、得点の詳細を見ていくと、男性保育士の場合、得点の順位は職務内容の理解→人間性→実践力→意識・自覚・責任感→知識・技術の習得→豊かな教養となっている。一方で、女性保育士の場合は、得点の順位は人間性→職務内容の理解→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。特に、職務内容の理解と人間性における得点、そして実践力と意識・自覚・責任感における得点において男女間で違いが見られるものの、知識・技術の習得に次いで豊かな教養における得点が最も低いことに共通点が見られる。また、男女を問わず全体的な傾向について見れば、保育士としての適性を問う内容における得点が、保育という職務を遂行するために必要な知識やスキルに関する内容における得点より高くなっていることも示唆されている。

#### 4.3 保育士が重視している資質及び自身の抱えている課題

保育士の実態を究明するために、保育士には自己評価という形でアンケートに対する回答とともに、アンケート項目の40問のうち、①最も重視すべき項目を3つ、そして②自身の抱えている最も大きな課題を3つ選択し、記入してもらった。回収した回答を集計した結果、保育士が最も重視している項目としては、項目⑥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じ合うこと」、項目⑤の「子どもの人権を尊重すること」、項目⑭の「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、適切に対応すること」であることが明らかになった。なお、項目⑥と項目⑤は本研究で開発したアンケートの質問項目の人間性という主軸に当たるものであり、項目⑭は実践力という主軸に当たる項目である。他方、自身の抱えている最も大きな課題に対する回答からは、項目⑫の「保育・幼児教育に関する専門的知識・技術の習得（ピアノ・歌唱・造形・身体運動・園芸など）」、項目⑭の「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の習得」、及び項目⑮の「保護者からの相談に対して助言・指導に関する知識・技術の習得」の3つの項目が最も多く選ばれており、これらの項目のいずれも知識・技術の習得という主軸に当たるものである。

#### 4.4 管理職への調査で見えてきたもの

##### 4.4.1 保育現場で求められる保育士の資質の中身

保育現場で求められる保育士の力や資質とは何かを究明するために、本調査は保育園の園長、副園長などの管理職にも協力を求めた。表8のように、管理職に対する調査結果から、本アンケート調査で想定している保育士の資質の6つの主軸のいずれにおいても、公立保育園は私立保育園より高い得点を示していることが見て取れる。

また、この6つの主軸に対する重視度を得点順に並べてみると、公立保育園の場合は、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→豊かな教養の順になっている。一方で、私立保育園の場合は、職務内容の理解→人間性→意識・自覚・責任感→豊かな教養→実践力→知識・技術の習得の順になっている。

表8. 保育現場で求められる保育士の資質（管理職への調査）

Statistics							
		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	Mean	4.4545	4.3939	4.1364	4.2020	4.3636	4.0750
	Std. Deviation	.33200	.42343	.49620	.41520	.57144	.54070
私立	Mean	4.3824	4.2941	3.8186	4.0000	4.0353	4.0208
	Std. Deviation	.54571	.38877	.48433	.55694	.61333	.54833
全 体 平 均	Mean	4.4107	4.3333	3.9435	4.0794	4.1643	4.0455
	Std. Deviation	.46753	.39804	.50515	.50770	.60871	.53249

この結果から、保育園の設置主体を問わず、どの園においても職務内容の理解→人間性→意識・自覚・責任感が最も重視されていることがうかがわれる。ただ、私立保育園の場合は保育士の豊かな教養に対する重視度が公立保育園よりはるかに高く、保育士の資質の6つの主軸ごとの得点から見ると、職務内容の理解、人間性、意識・自覚・責任感に次ぐ4位となっていることに注目しておきたい。その理由として、私立保育園の設立の理念と関連することが考えられる。

##### 4.4.2 保育士の資質における課題

保育士の資質における課題を探るためのさらなる方法として、管理職を対象に、所属園の保育士全体を見るときに感じる課題とともに、とりわけ職歴3年未満の新任保育士の抱えている課題について、自由記述という形で回答してもらった。回収した回答を集計した結果、まず、保育士全体の抱えている課題として、「人手不足、仕事の量が多い、中間層が足りないため、コミュニケーションをとる時間や研究を行う時間が取れない」といった保育現場の多忙さに由来するものや、保育士の離職による影響が課題の第1に挙げられている。それとともに、①手遊び・ピアノ・文章力・計画性・子どもや

保護者への対応といった専門的知識の習得や実践力不足に関するもの、②受動的・自ら学ぼうとしないといった意欲の低下に関するもの、③自己中心的で、思いやりがないことや、「報告・連絡・相談」が欠けていることなど協調性がないこと、④挨拶ができないことや、マナーを身につけていないなど一般常識が乏しいといった課題が集中的に指摘されている。これらの指摘は、本アンケート調査で開発した保育士の資質に関する6つの主軸の職務内容の理解という主軸に関する内容を除いて、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課題が存在することが示唆されることとなった。

また、職歴3年未満の新任保育士の抱えている課題については、①マナーや常識を身につけていない、②自覚や責任感が薄い、③保育活動や保護者対応に必要な知識・技能が足りない、④学力が足りない、⑤協調性がない、⑥意欲低下といった指摘が主であった。これらの指摘から、職歴3年未満の新任保育士の課題は、人間性、知識・技術の習得、実践力、意識・自覚・責任感、豊かな教養といった面に集中して存在しているといえよう。

#### 4.4.3 保育士の資質の向上について行政及び保育士養成機関への要望

保育士の資質の向上をめぐる行政への要望については、回収したアンケートを統計的に分析した結果、保育士の仕事の量の軽減や処遇の改善、研修に参加できるように保育園への研修補助金の増額、研修を受ける時間の確保などの意見が多かった。これらの意見から、保育士にとって働きやすい環境の整備、及びキャリアアップのための支援体制づくりが今後、行政の取り組むべき課題であるといえよう。

他方、保育士の養成機関への要望としては、保育士を目指す学生に①基本的なマナーを身につけること、②協調性を養うこと、③基礎学力の確保を図ること（例えば、保育計画の作成や実技などを実習に来るまでにしっかり身につけさせること）、④保育現場を知り、実践力を身につけるためにインターンシップを取り入れるか、実習期間を増やすこと、⑤保育士資格の取得と就職をつなげることなどが挙げられている。これらの意見から、保育士養成機関は単なる保育に関する専門知識・スキルを教え伝えるための場所ではなく、今後、学生に豊かな教養や人間性を身につけさせること、在学期間中に将来保育士として働いていくためのキャリアの構築を導く役割も担っていることが明らかとなった。さらに、これらの要望から、保育に関する専門的知識・スキル、豊かな教養・人間性の育成、キャリア意識を育むためのキャリア教育の充実といった、保育士養成機関の独自の取り組みによって改善できる課題もあれば、インターンシップを取り入れることや、実習期間の延長といった行政や保育現場との連携が強く問われる内容もあり、保育士の「質」の向上をめぐる、今後、保育士養成機関と行政及び保育現場の三者間の連携がいつそう求められることが明らかとなった。

## 5. まとめと展望

以上、平成 28 年度に実施したアンケート調査で得たデータを踏まえて、本研究で定めた 4 つの研究課題、すなわち①草津市・栗東市・守山市の三つの地域における保育士の「質」の実態においては、私立の保育園と公立の保育園に差があるか、また地域間における公立・私立の差が見られるか。②保育士の「質」の実態において、職歴・年齢・男女の差が見られるか。③保育現場で求められている保育士の資質と能力は何か、また保育現場で働く保育士の資質に見られる課題は何か。④保育士の「質」の向上をめぐって、行政側及び保育士養成機関が今後取り組むべき課題は何か、について以下のようにまとめておきたい。

まず、アンケート調査の結果から保育士の「質」の実態を、公立保育園と私立保育園に分類してみたとき、本調査で開発した保育士の資質に関する 6 つの主軸のいずれにおいても、私立園の得点が公立園より高くなっていることが明らかとなった。また、公立の場合は職務内容の理解における得点が最も高い一方、私立の場合は人間性における得点が最も高いという多少の差が見られた。にもかかわらず公立・私立のどちらに所属している保育士の自己評価においても、職務内容の理解、人間性、意識・自覚・責任感という保育士としての適性を問う項目における得点が、実践力、知識・技術の習得、豊かな教養といった職務を遂行するために必要な知識・スキルに関する項目における得点を上回っていることが明らかである。なお、同じ傾向が、公立・私立の地域別得点や、保育士の自己評価の職歴別、年齢別、さらに男女別得点からも確認できた。

そのほかに、保育園の設置主体を問わず、草津、栗東、守山の三つの地域においても、実践力という軸における得点がベストスリーに次ぐ 4 位を占めていることや、30 代、40 代、50 代の保育士の自己評価の得点から、職務内容の理解における得点が人間性に関する項目の得点よりも高いことが判明した。また 30 代の保育士の場合は、実践力における得点が職務内容の理解、人間性に続きベストスリーに入っていること、20 代保育士の場合は、人間性における自己評価得点が年齢別集団の中で最も高いこと、本アンケート調査で開発した保育士の資質に関する 6 つの主軸のいずれにおいても、女性保育士集団の得点は男性保育士集団を上回っていることも明らかとなった。

次に、保育現場で求められている保育士の資質と能力は何か、保育現場で働く保育士の資質に見られる課題は何かについて明かになったことを以下に示す。

保育現場で求められる保育士の資質については、保育士たちの回答と管理職の回答との間で差異が存在することが明らかになった。すなわち、保育士の回答から保育現場で最も重視すべきは人間性と実践力であるとされている一方で、管理職の回答からは最も重視すべき保育士の資質として職務内容の理解、人間性、意識・自覚・責任感が挙げられているのである。ただし、私立園の場合は保育士の豊かな教養に対する重視度が公立保育園よりはるかに高く、それは私立保育園の教育理念と深く関連していることが推察される。

他方、保育現場で働く保育士の資質に見られる課題として、保育士の自己評価から知識・技術の習得が最も欠けているという結果が得た。これに対して、管理職からの回答からは、保育現場で働く保育士全体の課題とともに、職歴3年未満の新任保育士の課題として、人間性、知識・技術の習得、実践力、意識・自覚・責任感、豊かな教養の面に広く存在していることが示唆された。

最後に、保育士の資質の向上をめぐって、今後行政や保育士養成機関の取り組むべき課題も明らかとなった。まず、行政が取り組むべき課題として、保育士にとって働きやすい環境の整備、及びキャリアアップのための支援体制づくりなどがあげられる。他方、保育士養成機関の取り組むべき課題は、単なる保育に関する専門知識・スキルを伝え教えるだけではなく、今後、学生に豊かな教養や人間性を身につけさせることや、在学期間中に将来保育士として働いていくためのキャリアの構築を導く役割も果たす必要があることが明らかとなった。何より今後、保育士の資質の向上をめぐって、保育士養成機関と行政及び保育現場の三者間の連携がよりいっそう求められることが調査によって示唆された。

アンケート調査で判明した上記の結果にはサンプルによる一定の限界が存在するものの、この結果から、今後のさらなる検討課題が浮かび上がった。まず、公立・私立園における保育士の自己評価の得点に見られる差、そして、各地域での調査で判明した地域間の得点の差は、保育士の資質の向上をめぐってそれぞれの園や地域における取り組みと関連しているのではないかということである。こうした可能性は、保育士の資質の向上を目指して各園や各地域ではどのような取り組みが行われてきたかを今後の調査で明らかにする必要性を示している。

次に、本調査で最も低い得点にとどまった職歴3年未満の保育士や20代の保育士の集団は、今後保育現場を引っ張っていく存在である。そのため、こうした集団の保育士の力量や資質の向上は優先的に考慮しなくてはならないといえよう。では、各園や各地域において職歴3年未満の保育士、20代の保育士の力量アップのためにどのような取り組みや工夫がなされているのか、今後の調査において明らかにしていきたい。

さらに、本調査において、保育士の資質における課題について、保育士自身の評価と管理職による評価とのズレが存在していることも明らかとなった。どうしてこのようなズレが存在しているのか、また、20代、30代、40代それぞれの3年未満の保育士の課題は何か、本研究の調査結果を行政側、保育士養成機関はどう受け止めるのかなども今後の調査で究明していきたい。

## 謝辞

本調査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28年度滋賀短期大学学長裁量費による支援を受けている。また、本研究の遂行においては草津市・栗東市・守山市の関連行政部門をはじめ保育現場の多くの先生方のご協力を頂いている。これらのことを付記し、深く御礼を申し上げる。

## 文献

- 1) 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>
- 2) 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) 河嶋喜矩子「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. 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ー平成 17 年度ー』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. など。
- 4) 中村博武『保育実習生受け入れ保育園の問題意識』『プ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。
- 5) 稲毛文恵「保育の質から見た保育所の現状と課題」『立法と調査』第 345 号, 参議院事務局企画調整室, 2013 年。
- 6) 「日本再興戦略」(2013 年 6 月 14 日) [www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\\_jpn.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf).
- 7) 野辺英俊「保育制度の現状と課題」『調査と情報』第 667 号, 社会労働課, 2010 年。
- 8) 山田智子, 那須信樹など「保育士の質向上につながる評価票ベースの継続的実習指導」『中村学院大学・中村学院大学短期大学部研究紀要』第 43 号, pp. 133-142, 2011 年。
- 9) 大豆生田 啓友, 「保育所において「保育の質を高める」ための工夫（保育者の資質向上と研修のあり方, 保育フォーラム, 第 3 部 保育の歩み（その 2）」『保育学研究』第 49 号, pp. 325-327, 2011 年。
- 10) 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。
- 11) 鯨岡峻「保育者の専門性とは何か」『発達』83 号, pp. 53 - 60, 2000 年。
- 12) 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。
- 13) 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。