

保育者の成長・動機付け要因に着目した職務満足度に関する研究（2）

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2024-09-24 キーワード (Ja): キーワード (En): ECEC (Early Childhood Education and Care) Teachers, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Motivation, Morale 作成者: 坂田, 哲人, 井上, 真理子 メールアドレス: 所属:
URL	https://otsuma.repo.nii.ac.jp/records/2000274

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



原著論文

保育者の成長・動機付け要因に着目した 職務満足度に関する研究 (2)

坂田哲人・井上真理子
家政学部児童学科・洗足こども短期大学幼児教育保育科

A Study of Job Satisfaction Focusing on Growth and Motivational Factors of Early Childhood Education Teachers (2)

Tetuhito Sakata and Mariko Inoue

Key Words : ECEC (Early Childhood Education and Care) Teachers, Organizational Commitment,
Job Satisfaction, Motivation, Morale

要旨

筆者らは、近年の保育者のなり手不足や離職の問題が頻繁に話題になり、その理由として処遇面や人間関係等の「労働条件」面が注目されている状況を見つ、労働条件以外の職務満足などの要因はどのように考えられているのかという点について関心を寄せている。全国の保育者に対して、職務満足度に関する質問紙調査を 2018 年に実施し、その結果を前稿(坂田ら 2023)で報告したが、その追試となる調査を 2022 年に調査した。本稿では、2022 年の調査結果と、2018 年の調査結果を比較しながら、その推移について検討を加え、保育者がどのように職務満足度について考えているのかについて明らかにする。

2018 年と 2022 年の結果を比較すると、職務満足度を構成する主要な項目については、変化がなかった。この 2 回の調査の間には、保育者をめぐる世論も大きく動いたが、保育者は、変わらない職務意識を持って従事してきていると言えるし、以前から潜在化したままである動機づけ要因に着目した人的資源管理論にはなかなか議論が及ばず、労働条件に注目する一般的な議論と乖離している状況が続いているのではないかと課題を浮き彫りにしたという結果とも受け取ることができる。

1. 研究の背景

保育者(幼稚園教諭や保育士等の総称として用い

る)の処遇や労働環境について、保育者や園といった当事者のみならず、世間一般の話題ともなっている。特にここ数年では、いわゆる「不適切な保育」がキーワードとなり、これに対し非難のまなざしがあれば、その環境について同情的な意見が寄せられることもある。

こうした状況を打開するために、保育施設に対しては「量的な支援」が目下検討されている。具体的には、「処遇改善加算」にみられるような給与面においての手当や、配置基準の見直しによる人員的な手当、あるいは業務改善を通じた業務負担の軽減などの取り組みが提案、実施されてきている。

様々な施策が打たれる中でも、保育者の離職にはなかなか歯止めがかからないどころか、給与や休日などの労働条件に注目が集まる結果、より条件のいい方へと「転職する」という事例も多くみられ、またそれを支援するエージェントが存在するなど、人材の流動化という現象も生まれてきている。

しかし、こうした中でも筆者らが関心を寄せるのは、本来的に保育者は何をよりどころとしてこの仕事に就き、勤めていくことを考えているのかという点である。筆者らは、人材育成や人材マネジメントの観点から長期にわたって業界動向を見てきているものの、本当にやりがいを感じ、充実感を持って働いている保育者の姿と、上述してきたような量的な支援との議論が、必ずしもかみ合わないのではないかと問題意識を持っている。

このことについて、日本保育協会『保育士における業務の負担軽減に関する調査研究報告書』p. 9

「総論 保育士における業務の負担軽減に関する課題」では、次のように述べている。

保育士を目指す方々は、子どもが好きで子どもと関わることを業としたいと思って保育の世界に入ってきていると理解されている。(中略)しかし、保育士の離職動機の上位にランクされるのが、賃金等待遇面と言われる。平成 23 年度「保育士の実態に関する調査研究報告書」の表 II-20「継続勤務を希望しない理由」として選ばれた割合 (%) によると (p.44)、最も割合の高かったのが給与であり、半数近い者がこれを選んだ(勤務年数 4~10 年は 59.0%)。次いで仕事の内容、休暇、労働時間、職場の人間関係が続き、平均 40% を超えている。その原因となるものを質と量の面から探り、それを取り除く方策を考えなければ、保育士不足の状況は変わらない。

ほかにも、令和 4 年度賃金基本統計調査における東京都の賃金調査の状況を見ていると、女性の平均(保育者の 95% 以上は女性であることを鑑み)給与水準でいえば、およそ上位から 3 分の 1 (98 職種中 34 位)に位置づくほどになっており、仮に一時的な上げ底(給与ベースが上がったわけではなく諸手当によって支えられている)であったとしても、給与面では、その状況はずいぶんと抜け出せているようである。給与のみならず、休日面においても、決

して不利な状況にあるとは言えないほどまでに改善が進んできている状況にもある。

こうしたことを問題背景に持ち、筆者らは、2018 年に全国の保育者を対象とし、職務満足に関する調査を実施し、本紙面(坂田ら 2023)に報告した。

ここでは、保育者が「長く働き続けたい」という要素に影響を与える一番の要因だと考えるのは、処遇面ではなく「保育観(理念)が一致することである」ということが報告され、他にも、処遇・待遇面ではない側面での、保育職に対する満足度の存在が示される結果となった。

確かに、ハーズバーグの二要因理論にも見られるように、こうした「やりがい」的な側面が上位に挙がってきたからと言って、これまで取り上げてきたような処遇面が影響力がない、必要ないということを示すことは出来ないし、このデータがそういうミスリードを生むことは本来ではないと考えるが、しかし、一方で処遇面だけの議論に引張られることによる説明の偏りもまた問題であるということについて、一定のエビデンスを示してきたといえる。

2. 研究の方法

全国の保育施設に勤める保育者を対象に、質問紙調査を実施した。調査の概要は表 1 に示す通りである。2018 年の全国調査では、「処遇改善加算Ⅱ」の制度が開始されてから間もないことから、キャリア

表 1 質問紙調査の概要

<p>2018 年調査の実施概要 (坂田ら 2023 より再掲)</p> <p>調査名称: 「保育所等におけるキャリアアップと人材育成に関する調査」</p> <p>調査対象: 全国認可保育所(私立)のうち 500 園(全国認可保育所 25,052 か所のリストから、ランダムに 500 園を抽出。抽出された園の情報を確認し、公立園・閉園していることが明らかな場合には除外し繰り上げた)</p> <p>調査時期: 2018 年 8 月に配布、9 月末までに回収</p> <p>回収数: 214 園 2,700 件(回収率: 園単位で 42.8%)</p>
<p>2022 年調査の実施概要</p> <p>調査名称: 「保育の質をもたらす組織の質・組織の成長モデルに関する調査」</p> <p>調査対象: 都道府県等のホームページにて公開されている全国の保育施設リストより 1,000 園を抽出(全国保育所(公立私立)のうち 600 園、全国幼稚園(公立私立)のうち 200 園、全国認定こども園(幼保連携型・幼稚園型・保育所型・地方裁量型)のうち 100 園、小規模保育事業所 A 型・同 B 型・東京都認証園のうち 100 園の計 1,000 園)</p> <p>調査方法: 上記の園あてに「園長・管理職層用」ならびに「幼稚園教諭・保育士・保育教諭・その他専門職・一般職員用」の 2 種類の質問紙を配布。本論文に用いるデータは、このうち「幼稚園教諭・保育士・保育教諭・その他専門職・一般職員用」を対象としたものの一部を用いている、一般職員用はインターネットを通じて Google フォームを使用した回答となっている。</p> <p>調査時期: 2022 年 1 月末までに配布、2 月 22 日締め切りを 1 か月延長し、3 月 22 日までに回収された分について分析対象とする</p> <p>回収数: 140 園 720 件(回収率: 園単位で 14.0%)</p> <p>なお、本調査は洗足こども短期大学研究倫理審査委員会の審査を受審している</p>

アップ(研修)をキーワードに、人材育成に関する調査の一環として問い合わせられた質問紙から、18の質問項目を用いながら保育職に対する意識について集計、分析を行った。その結果は坂田ら(2023)にて報告されている。その後、2022年当初には、保育施設における組織の質をキーワードに調査対象や配布数を拡大して全国調査を実施した。この調査の質問項目には、2018年の調査で用いられた項目を一部流用した。また、流用した項目の一部は、文言の見直しがあわせて行われている。

このような経緯から取得されたデータについて、比較を行いながら順に結果報告する。

3. 結果と考察

3-1. 平均値の推移

2018年調査と、2022年の調査における平均値の比較である。なお、2018年度調査においては、回答を4件法で求めたが、2022年調査では、6件法に変更の上実施されている。そのため、単純に平均値を比較することができないため、2022年データについては、平均値を算出したのち、4件法の回答に相当するように数値を換算している(最小値1、最大値4、その間に等間隔になるように数値を換算した)。

表2にその結果を一覧で示している。またグラフ化したものを図3として載せている。左右にそれぞれの回で用いられた質問文が示され、その隣に平均値が記載されている。質問文が異なっている箇所は、2022年に実施の際に文言が見直されたものである。厳密には同一質問による比較が望ましいが、質問文全体の文脈については変化がないだろうという認識のもと、そのまま比較を行うことは可能であると判断し、併記した。

数値の傾向としては、多くの項目で±0.1ポイント以内にとどまり、いくつかの項目については、±0.2ポイントの差が生じている。

すでに述べてきたように、2018年の調査時点における背景と、2022年調査における背景とを考えると、労働条件面の項目の差異に注目がいくが、例えば「職務内容や責任に見合った適切な給与が得られている」の項目についてはマイナス0.09ポイントであり、大きく動いたとは言えない。他にも「勤務シフトの希望や有給休暇は自由に取得できる」という項目については、プラス0.17ポイントであり、むしろ認識は好転している。このように、一つ一つ

の項目にあっては、2018年と2022年の差を説明しうる項目もあるものの、図3のグラフの形を見ながら、大きく全体的な傾向から概観すると、この4年間で、その回答傾向に大きく変化は見られないと理解した方がよいように考えられる。

こうした平均値の推移が大きくは見られなかったということについて、逆になぜ大きく推移することはなかったのかという疑問も生じる。なぜならば、繰り返し述べるが、この2つの調査が実施された間には、保育施設や保育者を対象とした様々な話題が惹起されていた。それらのことに影響を受けることがあったとしても不自然なことではない。確かに給与満足度を示す項目については0.09ポイントのマイナスを示していたが、これだけの離職率の高さや、保育士不足などが話題となって世論が加熱していくような様子を見ていると、到底その数値に止まらない影響があってもおかしくないとも言える。であるならば、さらなる推察としては、2018年当時であっても、すでに保育者のそういった意見や意識は表明されていたと考えることもできるのかもしれない。今取り上げた給与満足度を示す平均値は2.65(2018)、2.56(2022)であり、他の項目と比較すると低い水準にある。変化に着目するとそれほど変化がなかったとは言えるが、そもそも低かったものが引き続き表明されているというような理解をすることも可能であり、潜在的であった課題が表面化し、一般的な話題に上るようにもなったが、それは「現場レベル」ではすでに意識されていたもので、その後の話題によっては大きく影響を受けることがなく、問題意識は常に燃っていた、と理解してみてもどうだろうか。

3-2. 職務満足等にあたる要因の変化

坂田ら(2023)では、2018年調査において、分析に用いた全18項目のうち、3項目について職務満足度をあらわす代表変数として定義し、残りの15項目を独立変数として重回帰分析を実施し、その結果を報告している。その3項目は「この園でできるだけ長く働き続けていきたいと思う。」(組織、職務への帰属意識を表す項目)、「今の仕事を通じて、保育者・専門職者としての成長を実感している。」(職務充実度を表す項目)、「自分が持つ能力を十分に発揮でき、評価されていると思う。」(職務満足度を表す項目)である。

これに2022年調査のデータを用いて同様に実施した重回帰分析結果を加え、比較をすることで職務満足等についての要因の変化を探ろうとした。

表 2 2018 年調査と 2022 年調査の平均値の比較

	2018	2022	
職務上困ったことがあれば、なんでも相談し、話し合うことができる仲間がいる	3.47	3.36	職務上困ったことがあれば、なんでも相談し、話し合うことができる同僚（仲間）がいる。
法人や園のビジョンや方針が共有されている	3.12	3.03	法人や園の理念、園長のビジョンや方針が、定期的に、園長等から伝えられている。
園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している	2.93	3.07	園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している。
経験や勤務年数等による上下関係が厳しい	2.10	1.97	保育者としての経験年数や勤務年数等による上下関係が厳しい。
やってみたいこと、新たに組みたいことを自由に提案することができる	2.89	2.96	やってみたいこと、新たに組みたいことを自由に提案することができる。
園内外の研修等で学んだ知識や技術をチームや園で共有する機会がある	3.10	3.07	園（内）外の研修等で学んだ知識や技術をチームや園で共有している（する機会がある）。
自分の職位や役職が示され、自分がチーム（園）で果たす役割が理解できている	3.07	3.16	自分の職位や役職が示され、自分がチーム（園）で果たす役割が理解できている。
自分のクラスや学年の問題や課題は、他のクラスや園全体で共有されている	3.13	3.28	自分のクラスや学年の問題や課題は、他のクラスや園全体で共有されている。
勤務シフトの希望や有給休暇は自由に取得できる	2.89	3.06	状況や希望に合わせた柔軟なシフト（時短勤務を含む）が組まれている。
ライフイベントに合わせて産休・育休の取得や復職は自由に行える	3.13	3.29	結婚や育児によって一旦退職した後、復職することが可能である（を積極的に受け入れている）。
自分のミスや失敗を躊躇せず、報告・相談することができる	3.24	3.26	自分のミスや失敗を躊躇せず、報告・相談することができる同僚がいる。
自分に与えられている今の職務や役割に満足している	3.10	3.19	自分に与えられている今の職務や役割に満足している。
職務内容や責任に見合った適切な給与が得られている	2.65	2.56	職務内容や責任に見合った適切な給与が得られている。
保育技術や保育観を職場内で伝え受け継ぐ文化がある	2.82	2.86	先輩から後輩へまたは同僚同士で保育技術や保育観を伝えあい、受け継ぐ文化がある。
園長や主任など、管理職の方針や考えは一貫している	2.78	2.82	園長や副園長・教頭・主任など、管理職の方針や考えは一貫している。
この園ですできるだけ長く働き続けていきたいと思う	2.89	3.09	この園ですできるだけ長く働き続けていきたいと思う。
今の仕事を通じて、保育士としての成長を実感している	3.07	3.24	今の仕事を通じて、保育者・専門職者としての成長を実感している。
自分が持つ能力を十分に発揮でき、評価されていると思う	2.78	2.89	自分が持つ能力を十分に発揮でき、評価されていると思う。

表 4-1、4-2、5-1、5-2、6-1、6-2 の 6 つの表を用いて、結果を示している。表 4-1 と 4-2 が 2018 年と 2022 年の調査データの比較という意味で対に、以下同様に 5-1 と 5-2、6-1 と 6-2 がそれぞれ対に見ることができる。

計 3 組の全体的な傾向を概観すると、係数に変化があったり、その順序の入れ替わりはあるものの、係

数が高いものとして挙がってくる項目自体は大きく入れ替わることなく回帰の関係が構成されているよううかがえる。したがって、前節で述べられていた、この間に職務満足に対する意識の大きな変化はみられなかったという結論と同様になりつつある。一方で、若干の項目の入れ替わりや、係数の変化から読み取れることもあるので、個別の対について検討する。

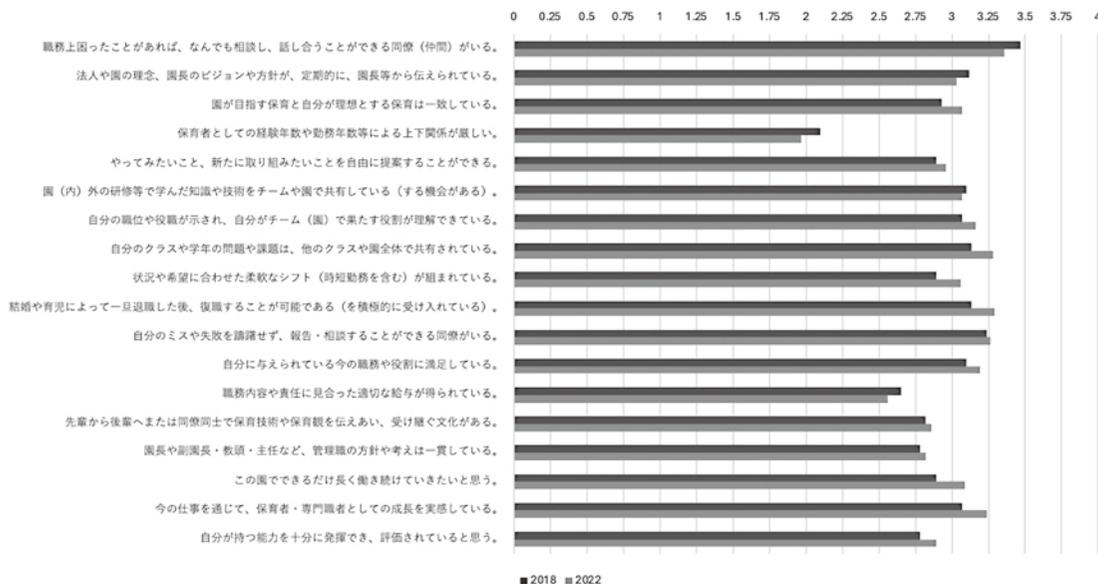


図3 2018年調査と2022年調査の平均値の比較

表4-1、表4-2は、「この園で長く働きたい」という組織に対する帰属意識を示す代表変数に対する関係性を示したものである。2018年の表との比較において、2022年の表で目立つ違いは2点ある。1つは、第1、第2の項目に変化がなかったことに対し、第3、第4、第5の項目が全て入れ替わったという点である。第1、第2という主要な項目に変化がなかったことから、全体の意味づけとしては変化したとは言えないのだろうが、新たに入ってきた項目群(3項目)を見ると、ここには労働条件という側面が意識されるようになってきたという傾向を読み取ることもできる。もう1つの目立つ違いは、第1項目の係数が大幅に上昇したことである。この園で働きたいという帰属意識については、4年前よりも、園の理念と個々の保育観とのマッチングがより強く影響するようになったとともに、労働条件という側面も(順位として)軽視することができない水準になってきている。しかし、前回の結論から引き続きこの表から言えることは、帰属意識に対する重要な(決定的な)要因は、保育観が合うことである。

これは、本データで示されている情報を超えた考察になってしまうが、この保育観が合うか合わないかが決定要因であるという要素については、なかなか表面的な話題にはなりにくい面があるのだろうとも推察される。保育観が合っているか、合っていない

いかということが数値上で評価することが困難であること、加えて、「保育観が合わないから退職(離職)する」ということが、社会通念上説明が難しいということもあるのではないとも考える。言い換えるならば、「保育観が合わないから辞める」は、保育者の(一方的な)わがままではないかと受け取られる一方で、「労働条件が良くないから辞める」は、昨今の状況からするとやむを得ないと受け取られるという面もあり、そうしたことから離職の理由の上位に上がってきやすいということも考えられるだろう。

表5-1、5-2は、「自分が持つ能力を十分に発揮でき、評価されていると思う」といった「職務満足度」を表す代表変数に対する重回帰分析の結果を示したものである。第1、第2、第4の変数が変わらず、2018で第5変数となっていたものが、2022で第3変数へ移動し、他の1変数については入れ替わった。表4-1、4-2で示された結果よりも、その変化の度合いが少ない結果だったといっていよう。自身に任されている仕事の内容や難易度が、自身の持ちうる技量や適性とフィットしている感覚が大切にされている。加えて、ある方向性に向かって新しいことを提案し、挑戦することができ、仮にミスをしたとしてもそれを支えてくれる同僚性があるということによって、能力が発揮できているという実感を得ることができる。この点は、2回の調査を

表 4-1 回帰係数表①-1 2018 (坂田ら (2023) より再掲)

	標準化係数	t 値	有意確率
(定数)		-2.838	0.005
園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している	0.260	13.503	0.000
自分に与えられている今の職務や役割に満足している	0.233	12.458	0.000
園長や主任など、管理職の方針や考えは一貫している	0.173	9.057	0.000
職務上困ったことがあれば、なんでも相談し、話し合うことができる仲間がいる	0.122	7.393	0.000
勤務シフトの希望や有給休暇は自由に取得できる	0.119	7.022	0.000

従属変数「この園で長く働きたい」
 抽出法：ステップワイズ法（独立変数 5 つのものを採択）
 モデル係数（調整済み R2 乗係数）：.413

表 4-2 回帰係数表①-2 2022

	標準化係数	t 値	有意確率
(定数)		-1.781	0.878
園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している	0.417	11.653	0.000
自分に与えられている今の職務や役割に満足している	0.183	5.499	0.000
職務内容や責任に見合った適切な給与が得られている	0.101	3.229	0.001
状況や希望にあった柔軟なシフト（時短勤務を含む）が組まれている	0.097	3.170	0.002
先輩から後輩へまたは同僚同士で保育技術や保育観を職場内で伝えあい、受け継ぐ文化がある	0.087	2.595	0.010

従属変数「この園で長く働きたい」
 抽出法：ステップワイズ法（独立変数 5 つのものを採択）
 モデル係数（調整済み R2 乗係数）：.460

通じて概ね共通している解釈だということができるだろう。

しかし、保育職という特徴を考えるならば、仕事の範囲や難易度は必ずしも日頃から一定ではない、つまり毎日異なる保育実践が求められる状況が続いていくという状況の中で、与えられた仕事の範囲や難易度がフィットしているということ判断することは容易ではないということも考えられる。平易に言えば、今日はどううまくいったが、翌日は必ずしもそうとは限らないという状況のなかで、いま担当している仕事があるのかということも表すのは容易ではないのかということも言える。以降は、先の表 4 のシリーズと同様の文脈を構成することになるが、つまりは、そういった項目が大切にされていると言えども、「フィット感」を定量的に表すことが容易ではないため、仕事の選択の場面（離職や就職）において、明確に材料とはしにくいという特

徴があるのだろう。

3 つ目の組み合わせは、「今の仕事を通して、保育士としての成長を実感している」という「職務充実度」との関係性を測ったものである（表 6-1、表 6-2）。これまでと同様に項目の共通性を概観すると 5 つの項目については変化がなく、その順位が変動した状況にある。モデル係数が他よりも少なく、また係数も第 1 位と第 5 位との差も少ないことから、多くの項目が平たく影響しているものの、強いてあげればこの 5 つであるという説明力の低さは否めない。

しかし、こうして上がってきている 5 つの項目については、前に登場した 2 組の表で挙がってきた項目と共通する項目であり、代表変数が変わったとしても、職務満足、職務充実を表す項目は、概ねこれらであるということは説明されているのであろう。したがって、挙がってきている項目の共通点を探っ

表 5-1 回帰係数表 ②-1 2018 (坂田ら (2023) より再掲)

	標準化係数	t 値	有意確率
(定数)		4.339	0.000
自分に与えられている今の職務や役割に満足している	0.282	14.949	0.000
やってみたいこと、新たに取り組みたいことを自由に提案することができる	0.178	9.854	0.000
保育技術や保育観を職場内で伝え受け継ぐ文化がある	0.162	8.897	0.000
自分の職位や役職が示され、自分がチーム (園) で果たす役割が理解できている	0.138	7.575	0.000
園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している	0.123	6.419	0.000

従属変数「自分が持つ能力を十分に発揮でき、評価されていると思う」
 抽出法：ステップワイズ法 (モデル係数のカーブから独立変数 5 つのものを採択)
 モデル係数 (調整済み R2 乗係数)：.415

表 5-2 回帰係数表 ②-2 2022

	標準化係数	t 値	有意確率
(定数)		8.070	0.000
自分に与えられている今の職務や役割に満足している。	0.286	8.681	0.000
やってみたいこと、新たに取り組みたいことを自由に提案することができる。	0.205	5.971	0.000
園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している。	0.188	5.310	0.000
自分の職位や役職が示され、自分がチーム (園) で果たす役割が理解できている。	0.152	4.456	0.000
自分のミスや失敗を躊躇せず、報告・相談することができる同僚がいる。	0.102	3.431	0.001

従属変数「自分が持つ能力を十分に発揮でき、評価されていると思う」
 抽出法：ステップワイズ法 (モデル係数のカーブから独立変数 5 つのものを採択)
 モデル係数 (調整済み R2 乗係数)：.504

ていくと、すでに述べられている点も多いため議論を省略し、次節で全体的な結論として詳述する。

4. 結論

本稿では、筆者らが 2018 年に実施した保育者の職務満足に関する調査の追跡として、2022 年に保育者の職務満足に関する調査を実施し、その結果を相互に比較しながら検討を進めてきた。概ねの傾向としては、大きな変動はなかったとすることができるが、一方で、近年取り沙汰されている、いわゆる労働条件面、ハーズバーグの二要因理論をもとにすれば「衛生要因」が浮上してきている傾向も一部にみと取れる。本稿執筆は 2024 年であり、2022 年のデータ取得時からさらに 2 年が経過しているが、世論の傾向としては、この衛生要因に着目した話題が増加傾向にあり、仮に本年に調査をしたならば、そ

の傾向がさらに高まってきている可能性も考えられるだろう。

しかしながら、重回帰分析において職務満足の代表変数に大きく影響を与えている、つまり係数が高い項目は依然として動機づけ要因が上がってきており、保育施設における人的資源管理論の中で、これらの要素に着目した施策を積極的に行っていくべきではないかという結論は、前稿、坂田ら (2023) と変わることはなかった。

さらに、今回の考察において付け加えたことは、こうした動機づけ要因については、話題として取り上げにくいということがありうるのだろうかということである。例えば、給与については、A 園と B 園とでどのくらい違うのかということ、数字を見れば明確に分かり、例えば「給与がよい園」という条件で見れば、その順位づけが可能である。一方で、今回の上位に出てきたような「保育観があっている

表 6-1 回帰係数表 ③-1 2018 (坂田ら (2023) より再掲)

	標準化係数	t 値	有意確率
(定数)		11.287	0.000
自分に与えられている今の職務や役割に満足している	0.179	8.331	0.000
園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している	0.174	8.496	0.000
自分のミスや失敗を躊躇せず、報告・相談することができる	0.142	7.165	0.000
保育技術や保育観を職場内で伝え受け継ぐ文化がある	0.131	6.520	0.000
自分の職位や役職が示され、自分がチーム (園) で果たす役割が理解できている	0.124	6.219	0.000

従属変数「今の仕事を通じて、保育士としての成長を感じている」
 抽出法：ステップワイズ法 (モデル係数のカーブから独立変数 5 つのものを採択)
 モデル係数 (調整済み R2 乗係数) : .292

表 6-2 回帰係数表 ③-2 2022

	標準化係数	t 値	有意確率
(定数)		4.844	0.000
園が目指す保育と自分が理想とする保育は一致している	0.214	5.326	0.000
自分の職位や役職が示され、自分がチーム (園) で果たす役割が理解できている	0.194	5.070	0.000
自分に与えられている今の職務や役割に満足している	0.172	4.557	0.000
先輩から後輩へまたは同僚同士で保育技術や保育観を伝えあい、受け継ぐ文化がある。	0.116	3.169	0.002
自分のミスや失敗を躊躇せず、報告・相談することができる同僚がいる	0.094	2.814	0.005

従属変数「今の仕事を通じて、保育士としての成長を感じている」
 抽出法：ステップワイズ法 (モデル係数のカーブから独立変数 5 つのものを採択)
 モデル係数 (調整済み R2 乗係数) : .352

園) や「仕事がフィットしている園」という園は、測定が難しく、また短期間 (例えば 1 日体験などを実施している園も多いが) で判断することも容易ではない。そうしたことから、一般的な議論になりにくく、こうして多様な条件を並べた上で出てくる順位と、一般的な話題から想定される順位に乖離があるという現象が起きるのであろう。また、繰り返しになるが、保育観があっていることや、仕事がフィットしているという感は、実際にある一定期間働いてみないとわからない側面もあるので、入り口 (就職) の時点において判断材料とすることは難しく、したがって、他の比較可能な要素で選択をせざるを得ないという側面もあるのだろう。したがって、職務満足度という指標が有効なのは、現職者がある一定期間すでに働いている状況で、今後「続けていく要因」としてはどのようなことが挙げられますか、と聞いた場合に限るということであり、今回

のような項目が上位に挙がってくるということとなる。一般的な話題の中には、こうした職務満足度の話題には、園の保育観や仕事のフィット感といった要素があまり上がってこないということを本文中で指摘してきたが、それは、一般的な話題が保育者の「職業選択 (園選択)」「(就職・離職) の側面を捉えており、その際には、今回の指標の説明力は限定的であるということと言わなければならないのだろう。

引用・参考文献

- 1) 坂田哲人・井上真理子 (2023) 「保育者の成長・動機付け要因に着目した職務満足度に関する研究」大妻女子大学家政系研究紀要第 59 号 pp. 41-46