

第8章 保育園・幼稚園の運営状況

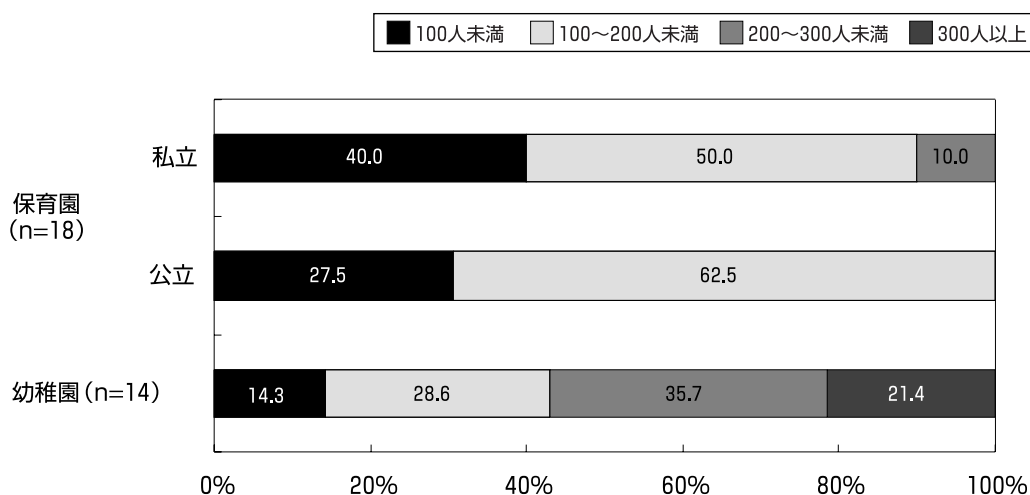
本章の目的は、保育園と幼稚園の運営状況を把握することである。具体的には、利用児数、保育者の人員配置、クラスの数および編成、早朝保育・通常保育・延長保育などの運営状況、研修の実施状況などについて検討する。

1. 受け入れ園児数と保育士・幼稚園先生保育者の人員配置

(1) 利用児数

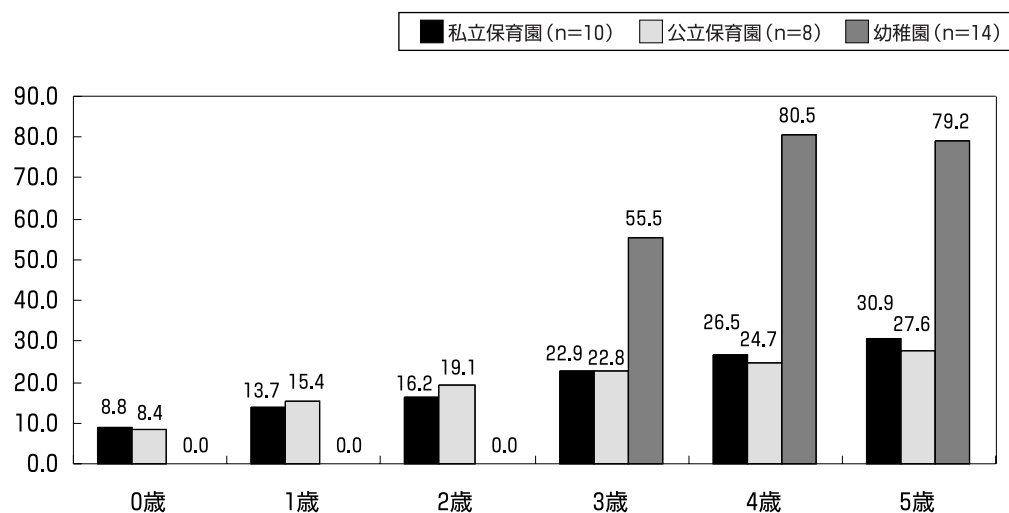
図表8-1は、保育園と幼稚園の利用児数を集計したものである。保育園では、私立・公立ともに、「100人未満」と「100人～200人未満」の園が90%以上を占めており、利用児数が「300人以上」の場合は、一箇所もない。それに対し、幼稚園では、「200～300人未満」の園が35.7%で最も多く、以下「100～200人未満」(28.6%)、「300人以上」(21.4%)、「100人未満」(14.3%)の順になっている。

図表8-1 保育園と幼稚園の利用児数



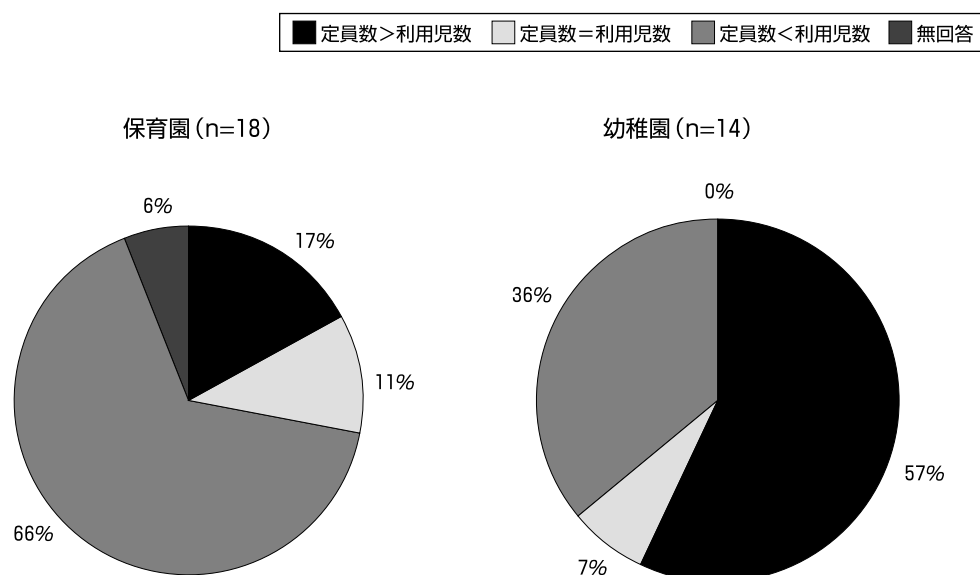
次に、子どもの年齢別に平均利用児数をみると（図表8-2）、私立保育園では、0歳が8.8人、1歳が13.7人、2歳が16.2人、3歳が22.9人、4歳が26.5人、5歳が30.9人など、高い年齢で、利用児数が多い。公立保育園でも同じ傾向がみられる。幼稚園では、2歳未満では利用児がおらず、3歳が55.5人、4歳が80.5人、5歳が79.2人となっている。高い年齢で利用児数が多いことは保育園と同様であるが、利用児の総数において、保育園との大差がみられる。

図表8-2 子どもの年齢別にみた平均利用児数



定員数と利用児数の関係を分析した結果でも、保育園と幼稚園との間に差がみられる（図表8-3）。保育園では、66%に至る園が定員数より利用児数が多いと答えているが、幼稚園では、利用児数が定員数を超過している園は33%であり、定員数が利用児数より多い場合が、57%で最も多い。

図表8-3 定員数と利用児数の関係



(2) 先生保育者数、園児と保育者の比率

続いて、保育者数の平均値をみたものが図表8-4である。常勤の場合、一つの園あたりの保育者の数は、私立保育園が16.6人、公立保育園が14.6人、幼稚園が12.3人などとなっている。また、非常勤の場合は、私立保育園が4.5人、公立保育園が6.6人、幼稚園が1.8人などとなっている。いずれの場合においても、幼稚園が保育園よりその数が少ない。一方、調理師、栄養士、看護師など、その他の教職員の場合は、私立保育園が6.6人、公立保育園が3.3人、幼稚園が4.9人になっている。

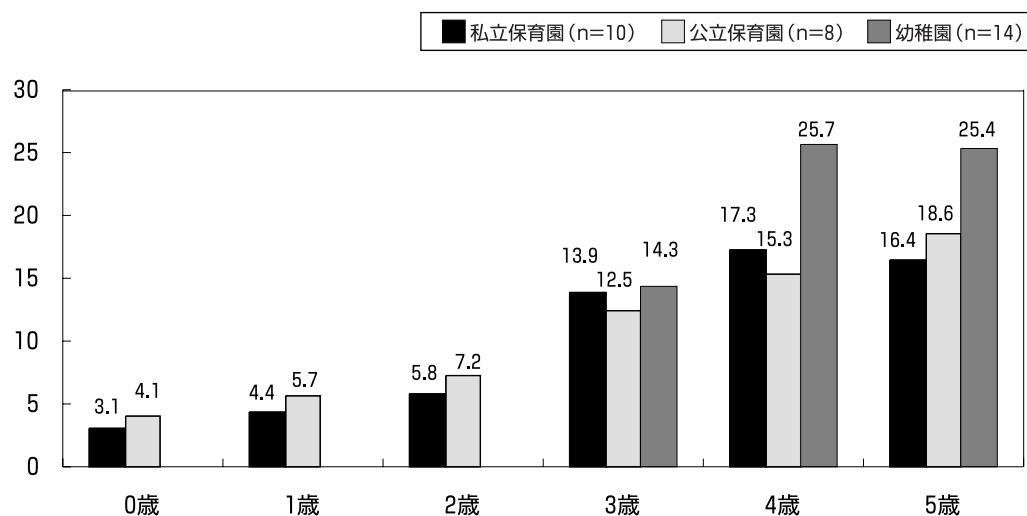
保育者の年齢別にみると、常勤の場合は、私立保育園と幼稚園では、29歳以下が多く、公立保育園では30代が多い。非常勤の場合も、私立保育園と幼稚園では、29歳以下が多いが、公立保育園の場合は、50代保育者が最も多くなっている。

図表8-4 保育者の平均値

			(単位:人数)				
			全体	29歳以下	30代	40代	50代
常勤の保育者	保育園	私立	16.6	8	4.7	3.1	1.1
		公立	14.6	3.5	4.8	4.1	2
	幼稚園		12.3	8.6	3.7	1.4	1.3
非常勤の保育者	保育園	私立	4.5	2.6	1.7	1.6	2.3
		公立	6.6	1.6	2	2.4	3.1
	幼稚園		1.8	1.7	1.3	1	1
その他の教職員（調理師・栄養士・看護師など）	保育園	私立	6.6				
		公立	3.3				
	幼稚園		4.9				

図表8-5は、子どもの年齢別に、保育者一人が担当する子ども数を分析したものである。保育園より幼稚園の方が、保育者一人当たり子ども数が多くなっている。こうした結果は、平均利用児数と、常勤／非常勤保育者の数における保育園と幼稚園の間の差を反映したものであると考えられる。

図表8-5 保育者一人当たりの子どもの数

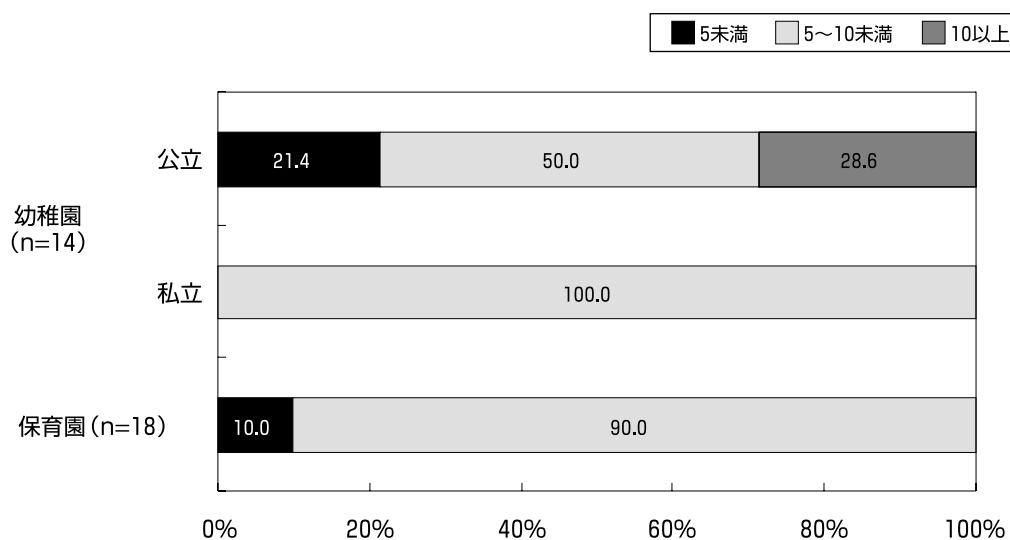


2. クラス数と編成・持ち上がりの状況

(1) クラス数と編成

図表8-6は、保育園と幼稚園別にクラス数を集計したものである。保育園では、私・公立にかかわらず、ほぼ全ての園のクラス数が「5～10未満」である。幼稚園でも、クラス数が「5～10未満」の場合が最も多くなっているが、保育園と比べるとその割合は低くなっており、「10以上」の場合も28.6%を占めている。

図表8-6 クラス数



次に、子どもの年齢別にクラスの編成を比較してみた。図表8-7からわかるように、公立保育園と幼稚園では、年齢別クラスを持っている園が多い。幼稚園では、異年齢にクラスを編成していると答えた園はない。公立保育園でも、2歳以上になると、異年齢にクラスを編成する園はない。それに対し、私立保育園の場合は、年齢別クラス編成の園と異年齢クラス編成の園が共存している。

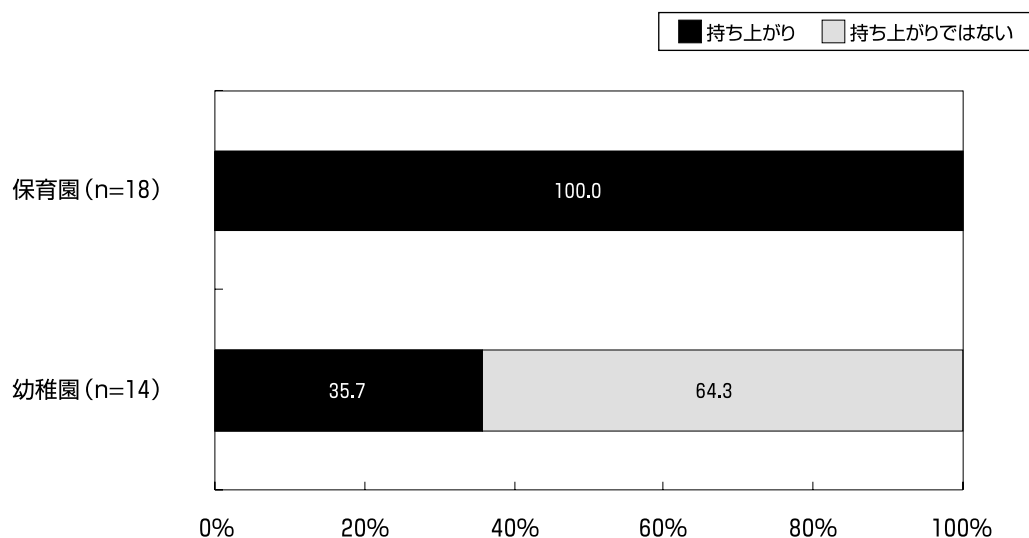
図表8-7 保育園と幼稚園の年齢別クラス編成

	編成	保育園 (%)		幼稚園
		私立	公立	(%)
0歳	年齢別	8 (80.0)	5 (83.3)	0 (0.0)
	異年齢	2 (20.0)	1 (16.7)	0 (0.0)
1歳	年齢別	7 (70.0)	7 (87.5)	0 (0.0)
	異年齢	3 (30.0)	1 (12.5)	0 (0.0)
2歳	年齢別	7 (70.0)	8 (100.0)	0 (0.0)
	異年齢	3 (30.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
3歳	年齢別	6 (60.0)	8 (100.0)	14 (100.0)
	異年齢	4 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
4歳	年齢別	5 (50.0)	8 (100.0)	14 (100.0)
	異年齢	5 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
5歳	年齢別	5 (50.0)	8 (100.0)	14 (100.0)
	異年齢	5 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

(2) 保育者の持ち上げりの実施状況

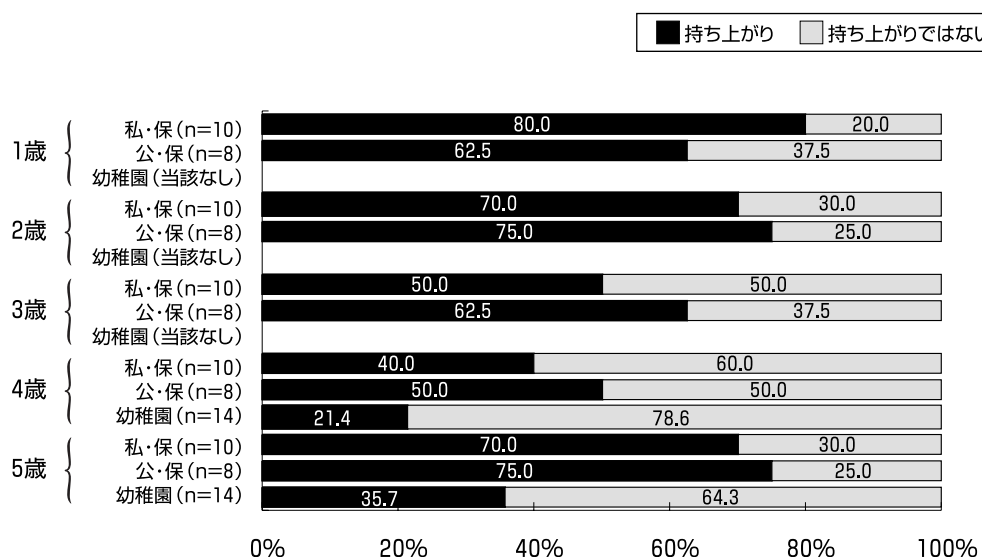
図表8-8は、保育園と幼稚園別に保育者の持ち上がり（ある年齢のクラスを担当する保育者が、次年度はひとつ上の年齢のクラスを担当することにより、同じ保育者が同じ子どもを担当するようにすること）の実施の有無を分析したものである。保育園では、すべての園で持ち上げりを実施している。一方、幼稚園の場合は、持ち上げりがある園は35.7%に過ぎず、半分以上の園では、持ち上げりを実施していない。

図表8-8 持ち上がりの有無



続いて、年齢ごとに持ち上がりの状況を分析してみた（図表8-9）。年齢別にわけてみても、保育園と幼稚園の間には、差がみられる。また、私立保育園と公立保育園を比べてみると、1歳と5歳のクラスでは、私立保育園で持ち上がりのクラスが多く、2歳～4歳までのクラスでは、公立保育園で持ち上がりのクラスが多くなっている。

図表8-9 年齢別にみた持ち上がりの比率



3. 早朝保育・通常保育・延長保育と研修の実施状況

(1) 早朝保育・通常保育・延長保育の状況

図表8-10は、早朝保育、通常保育、延長保育などの、保育の種類別に、保育時間とその時間を担当するスタッフの数を集計したものである。

まず、早朝保育についてみると、開始時刻は、保育園では7時、幼稚園では8時の園が最も多く、終了時刻は、保育園は8時30分、幼稚園は9時の園が最も多い。そして、担当スタッフ数の平均をみると、保育園では、常勤が2.9人、非常勤が1.8人で、幼稚園では、常勤が2人、非常勤が1人である。早朝保育においては、保育園が幼稚園より保育時間が若干長く、担当スタッフの数も多くなっている。

次に、通常保育の場合は、保育園では、開始時刻は9時、終了時刻は17時が最も多い。それに対し、幼稚園では、開始時刻は保育園と同様に9時が最も多いが、終了時刻は、14時が最も多くなっている。通常保育の時間を担当するスタッフ数は、保育園では、常勤が14.5人、非常勤が5.2人、幼稚園では、常勤が10.4人、非常勤が2.1人となっており、保育園の方が多い。

延長保育についてみると、開始時刻は、保育園では17時と18時が、幼稚園では14時が最も多い。終了時刻は、保育園は19時、幼稚園は16時が最も多くなっている。平均担当スタッフ数は、保育園の場合は常勤が2.3人、非常勤が2.5人、幼稚園の場合は常勤が1.7人、非常勤が1.1人となっており、早朝保育、通常保育の場合と同様に、幼稚園より保育園の方が多い。

続いて、保育種類別に、利用金額を比較してみた。回答が少ないため、厳密な比較は難しいものの、保育園と幼稚園の差が顕著である。図表からもわかるように、いずれの場合も保育園より幼稚園の利用料金が高く、両者の間に大差がみられる。

図表8-10 早朝保育、通常保育、延長保育の時間と保育者数

		時間		保育者		利用料金 (円/月)
		開始時刻	終了時刻	常勤	非常勤	
早朝保育	保育園	7時	8時30分	2.9	1.8	427
	幼稚園	8時	9時	2	1	2,000
通常保育	保育園	9時	17時	14.5	5.2	0
	幼稚園	9時	14時	10.4	2.1	23,867
延長保育	保育園	17時、18時	19時	2.3	2.5	1,900
	幼稚園	14時	16時	1.7	1.1	8,757

注) 回答があった保育園・幼稚園が集計対象である。
 保育時間は最頻値、スタッフ数と利用料金は平均値である。
 早朝保育と延長保育の利用料金は、最大限の時間を利用した場合の1ヶ月の金額である。

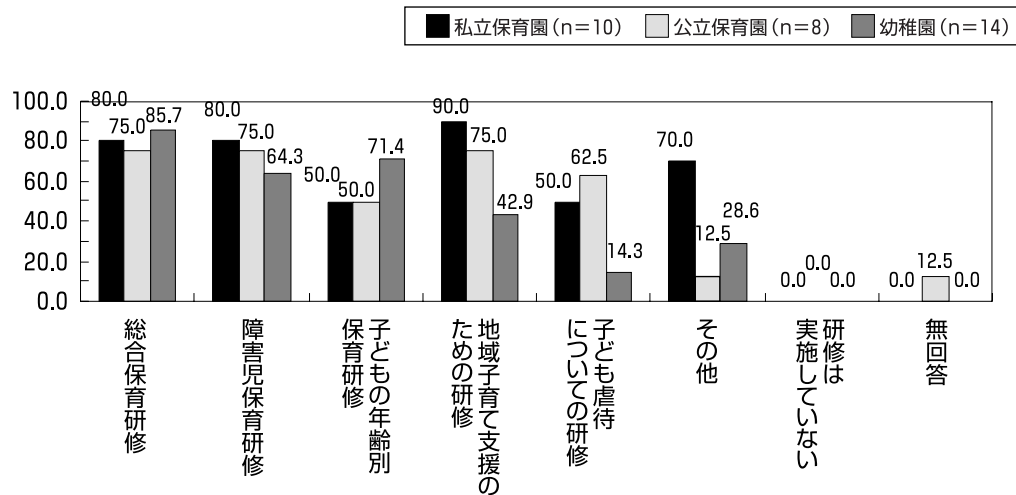
(2) 研修の実施状況

続いて、保育園と幼稚園で実施している研修について分析した（図表8-11、8-12）。

まず、常勤の保育者を対象にする研修からみると、全般的に「総合保育研修」、「障害児保育」、「子どもの年齢別保育」の割合が高い傾向がみられる。保育園では、これら3つの研修以外に、

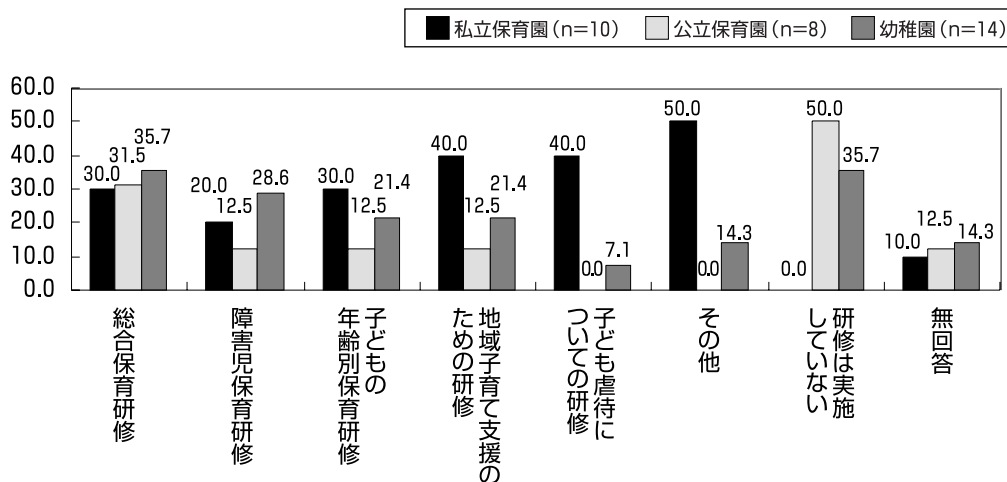
「地域子育て支援のための研修」を実施していると答えた園が多いことが特徴的である。また、「研修は実施していない」と答えた園は、保育園でも、幼稚園でも、一箇所もない。

図表8-11 常勤の保育士・幼稚園先生保育者を対象に実施している研修（複数回答）



非常勤の保育者を対象にする研修は、常勤の保育者を対象にする場合より、その実施率が低くなっている。研修を「実施していない」園も多く、公立保育園では50.0%、幼稚園では35.7%に上る。それに対し、私立保育園では、研修を「実施していない」と回答した園は、一箇所もなく、「その他」が50.0%、「地域子育て支援のための研修」と「子どもの虐待についての研修」がそれぞれ40.0%など、非常勤の保育者を対象にする研修も、比較的充実に実施していることがわかる。

図表8-12 非常勤の保育者を対象に実施している研修（複数回答）



4. まとめ

本章では、保育園と幼稚園の運営状況を把握するため、利用児数、保育者の人員配置、クラスの数および編成、早朝保育・通常保育・延長保育の運営状況、研修の実施状況などについて分析した。全体的に私立保育園と私立保育園の間にはあまり差がないが、保育園と幼稚園の間にはいくつかの側面で、大きい差がみられる。分析結果を簡単にまとめると、以下のようになる。

まず、利用児数で、保育園と幼稚園の差がみられた。利用児数は、保育園より幼稚園の方が多いが、定員数との関係からみたところ、利用児数が定員数を超過する場合は、保育園で多かった。保育者の数については、常勤・非常勤ともに、保育園より幼稚園の場合が少ない。結果的に、先生一人が担当する子ども数も、保育園より幼稚園で多くなっており、保育現場において、幼稚園の保育者の負担が高くなることが懸念される。

クラスの運営について分析したところ、保育者の持ち上げの実施有無において、保育園と幼稚園の違いがみられた。保育園では、私・公立ともに、持ち上げを実施する割合が高いが、幼稚園では少ない。

次に、通常保育を含め、早朝保育と延長保育など保育の種類別に運営実態をみたところ、運営時間ではそれほど大差がないが、保育者の数と利用料金では保育園と幼稚園の間に差がある。保育者の数は、保育園の方が幼稚園より多くなっているが、利用料金は幼稚園の方が顕著に高かった。

最後に、各種研修の実施状況についてみた結果では、保育園と幼稚園の間に類似した傾向がみられた。常勤の保育者を対象にする場合は、保育園でも幼稚園でも、全ての園で何らかの研修を実施している。しかし、非常勤を対象にする場合は、私立保育園を除くと、その実施率が低い。こうした結果は、非常勤保育者の数が常勤より少ない現実を反映した結果でもあると考えられる。

第9章 保育者の労働環境とストレス

本章では、保育者の労働環境や満足度について概観する。

1. 保育者の労働環境

(1) 園長票からみる労働環境

① 給与水準—公立保育園で高い平均給与

園長への質問票では、各園の常勤、非常勤の保育者別に、税込みの初任給、平均給与、最高給与について質問している。無回答の園を除いて、平均給与について回答のあった園の分布をみると、図表9-1の通りである。

図表9-1 給与水準（平均給与）について回答のあった園の分布

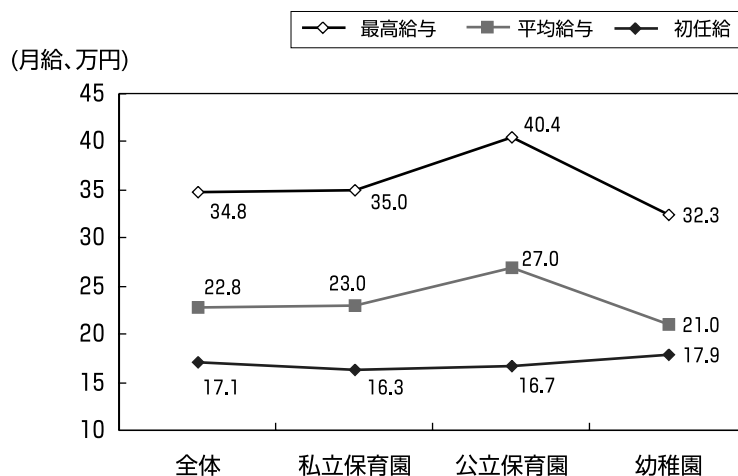
(園)

	全体	私立保育園	公立保育園	幼稚園
常勤・月給	28	10	5	13
非常勤・月給	12	2	2	8
非常勤・時給	12	5	3	4

(注) 無回答除く

保育者の常勤、非常勤別に、給与水準についてみてみよう。回答選択肢は、月給、時給ともに階級値となっているため、各階級の中央値をとって平均した。図表9-2で常勤の給与水準についてみると、全体的に公立保育園の給与水準が高いことがわかる。ただ、後述するように、これは公立保育園の保育者の勤続年数が長いためと考えられる。

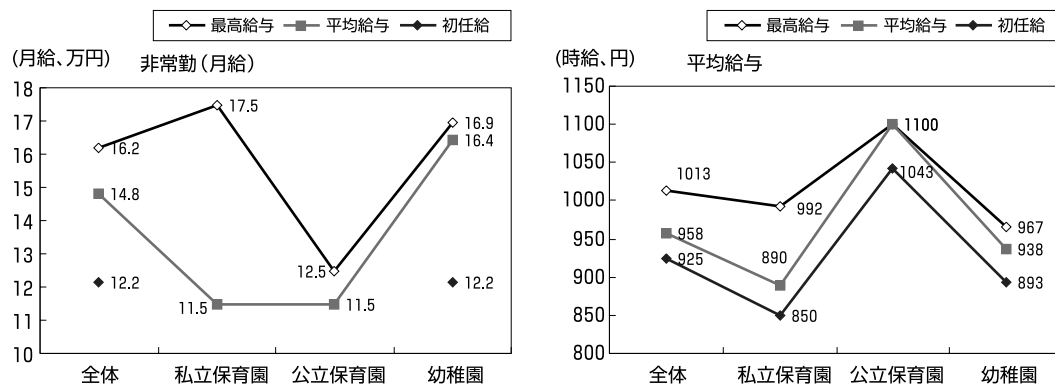
図表9-2 常勤保育者の給与水準（月給）



(注) 各回答選択肢の階級の中央値をとって計算

また図表9-3で非常勤の給与水準をみると、回答数は少ないが、非常勤の月給には幼稚園が比較的高く、時給は公立保育園が高い。

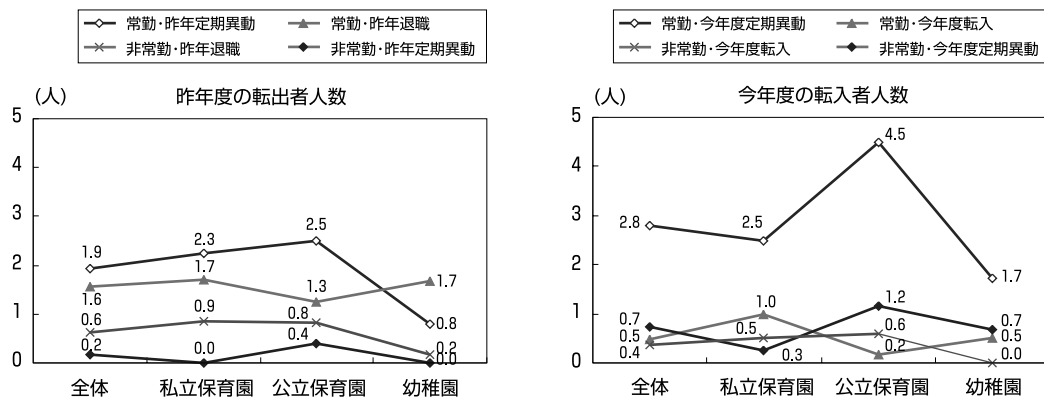
図表9-3 非常勤保育者の給与水準(月給)



②保育者の転出入ー公立保育園で多い人事異動

図表9-4で、保育者の転出入についてみてみよう。公立保育園の常勤保育者は、1園あたりの「昨年度の転出」、「今年度の転入」者ともに多い。これは、公立園において人事異動や人事交流が多いためと考えられる。

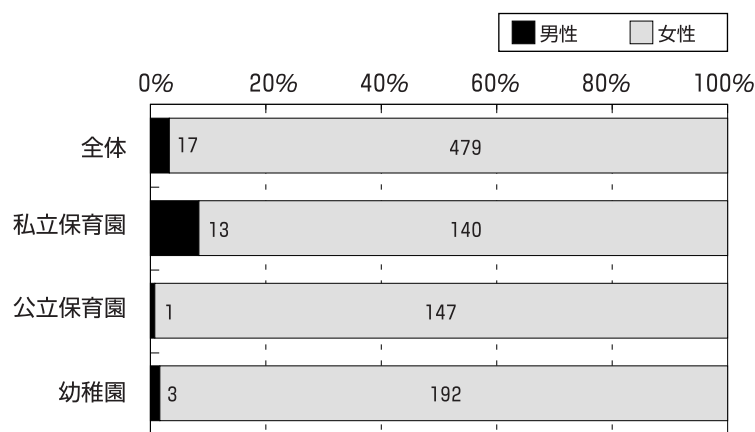
図表9-4 保育者の転出入の分布(昨年度、今年度)



(2) 保育者の属性

①保育者の男女比率—私立保育園でも男性の先生は1割弱

図表9-5 保育者の性別分布(人)



(注) 数字は人数。グラフの面積は割合を示す

保育者の男女比率をみてみよう。図表9-5からは、男性の保育者がまだ少数派であることがわかる。最も多い私立保育園でも、女性140人に対して男性13人で8.5%と1割に満たない。公立保育園においては、全体でみても男性保育者は1人しかおらず極めて少ない。木下（2000）が指摘するように保育にとって男性保育者の役割も大きく、今後男性保育者の増加が期待される。

②平均年齢、保育者歴—公立保育園で保育者歴が長く、平均年齢も高い

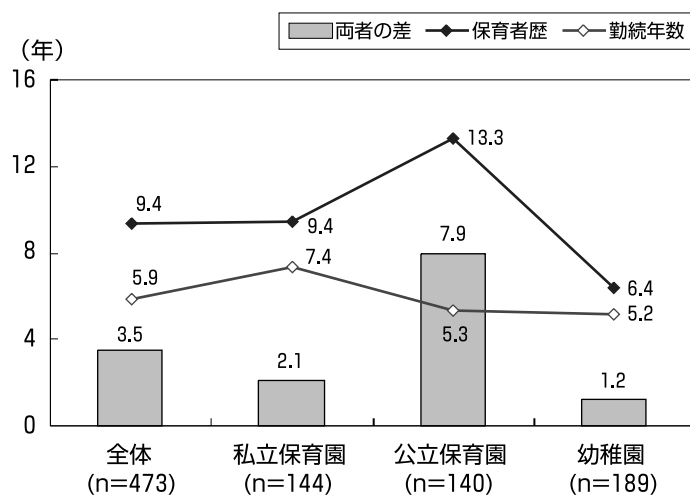
次に、園別に平均年齢を見てみた（図表9-6）。公立保育園の平均年齢が39.4歳ともっとも高く、幼稚園の29.1歳を10歳も上回っている。これは、保育者歴の長さとも関係している。図表9-7をみると、平均年齢の最も高い公立保育園の保育者歴が13.3年ともっとも長いことがわかる。

一方、現在の園での勤続年数については、公立保育園は5.3年と全体の平均よりも短く、私立保育園が7.4年ともっとも長い。保育者歴と現在の園での勤続年数の差をみると、公立保育園が7.9年ともっとも大きい。これは公立保育園では、人事異動が多いためと考えられ、公立保育園で保育者の転出入が多いという前述の結果とも整合的である。

図表9-6 保育者の平均年齢

	平均年齢(歳)	n(人)
全 体	33.8	493
私立保育園	34.4	153
公立保育園	39.4	145
幼 稚 園	29.1	195

図表9-7 保育者の勤続年数と保育者歴

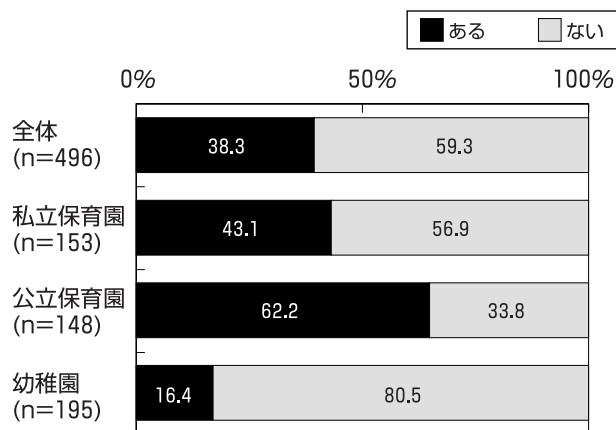


(注) 人数は、保育者歴に回答した人数

これに対して、幼稚園では、保育者歴と現在の園での勤続年数の差がもっとも小さく、保育者の異動がほとんどないことがわかる。

公立保育園の保育者の平均年齢が高いことは、育児経験の有無にも関係している。図表9-8をみると、育児経験がある保育者の割合は、幼稚園よりも保育園の方が高い。とくに公立保育園の保育者の6割以上が育児経験を持つ。

図表9-8 保育者の育児経験の有無



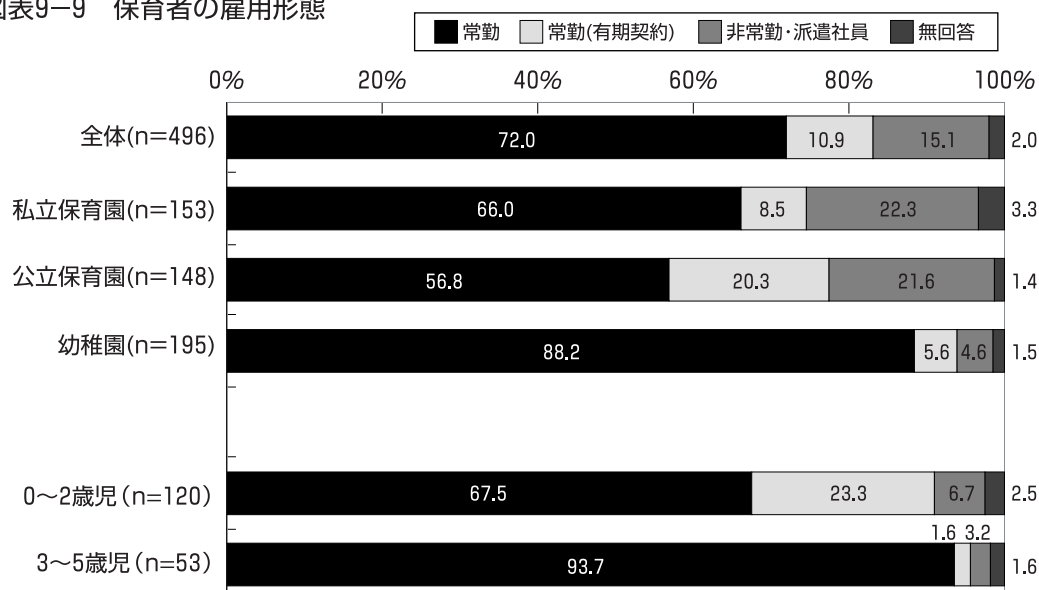
③雇用形態—幼稚園は9割が常勤、保育園では非常勤が2割を超える

園の形態別に、保育者の雇用形態をみてみよう。図表9-9から、幼稚園では常勤の先生が9割近くを占めるのに対し、保育園では6割前後にとどまっていることがわかる。保育園については、公私立ともに非常勤・派遣社員が2割強を占めており、幼稚園よりも多い。また保育園のうち、公立保育園では、有期契約の常勤保育者が2割を占めているのが特徴的である。

さらに担当クラスの質問に回答した保育者についてみると、0～2歳児担当に有期契約の常

勤保育者が多い。幼稚園には0～2歳児がいないことを考慮すると、保育園では、常勤以外の雇用形態の保育者が0～2歳児を担当しているものと考えられよう。

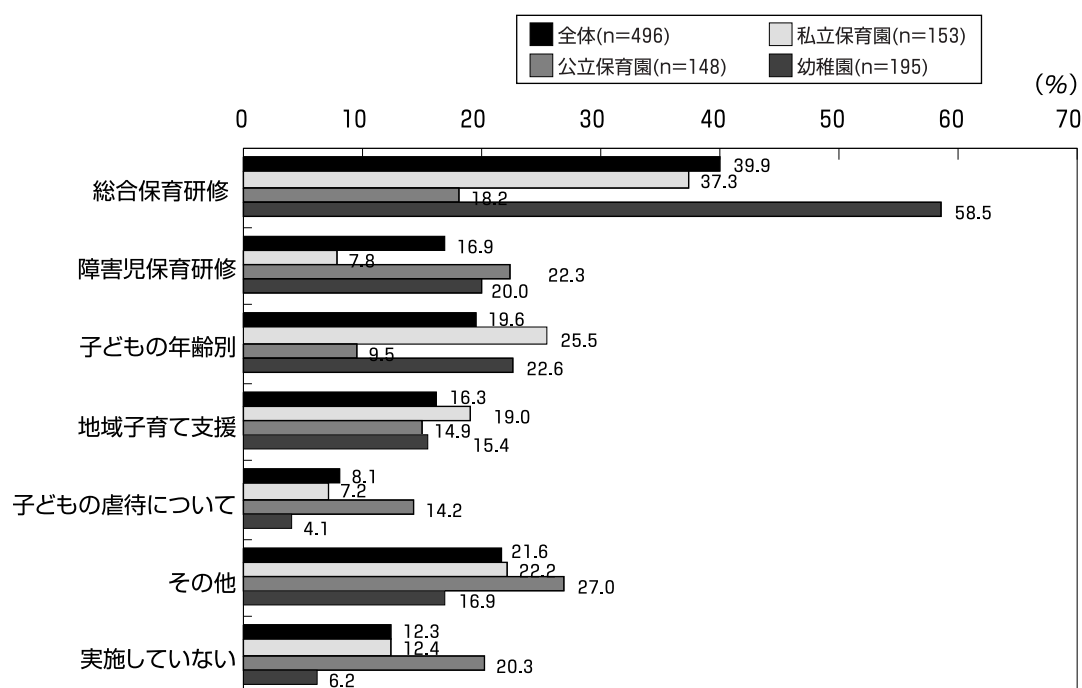
図表9-9 保育者の雇用形態



④ 1 年間に受けた研修—総合保育研修がもっと多い

保育者がこの1年間に研修を受けた回数について、園の形態別にみてみた。一番多いのが、「総合保育研修」であり、とくに幼稚園の先生の受講が多い。保育園の形態別では、公立保育園よりも私立保育園の保育者の受講が多い（図表9-10）。

図表9-10 この1年間に受けた研修（複数回答）



2. 保育者の仕事に関する満足度

(1) 仕事の満足度

① 保育園・幼稚園の仕事の満足度—やりがいや雇用の安定性に満足している者が多い

仕事の処遇や雇用環境について、保育者に満足度を質問した。「満足」から「不満」まで5段階の回答選択肢となっている（図表9-11）。10項目のうち「j 職業生活全体」で全体の傾向をみると、満足とやや満足の合計割合が47.2%となり、約半数の保育者が職業生活全体にほぼ満足していることがわかる。どちらでもないが35.9%と比較的高い割合を占めているものの不満である者（やや不満と不満の合計）は13.7%にとどまっており、全体として満足している者が多い。

具体的に、満足とやや満足の合計割合が高い項目についてみると、「a 仕事の内容・やりがい」（81.5%）、「g 同僚との人間関係、コミュニケーション」（72.8%）などは7割以上の保育者が満足であると回答しており満足度の高さがうかがえる。また、「e 雇用の安定性」（61.5%）についても満足と感じている者が多い。本調査の回答者のほとんどが有資格者であることも考慮すると、保育者という職業はやりがいがあり安定した職業であると本人たちが認識していることがわかる。ただし、「b 賃金」、「i 保育士・幼稚園教師の社会的な評価」については、満足とやや満足の合計よりやや不満と不満の合計割合の方が高く、「c 労働時間・休日数」に関しても満足である者の割合が低い。つまり処遇に対する満足度の低い者が比較的多いと言える。

これらの結果から、保育者はやりがいがあり安定した職業であるわりに、賃金や社会的評価は低いと本人たちが感じていることがわかる。満足度の高さは仕事内容・やりがいや雇用の安定性に下支えされているとも言えよう。

図表9-11 仕事の満足度

(%、回答者数496人)

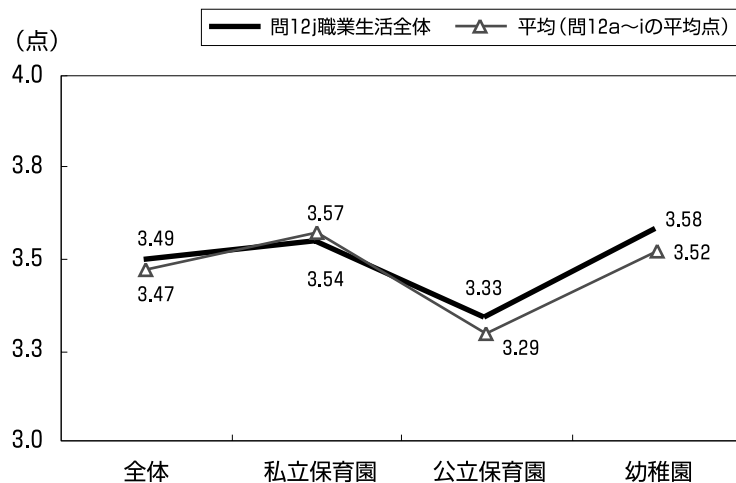
		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満	無回答
a	仕事の内容・やりがい	35.3	46.2	10.3	5.2	1.2	1.8
b	賃金	8.9	21.4	28.0	25.2	14.5	2.0
c	労働時間・休日数	13.7	22.2	25.4	26.0	11.1	1.6
d	出勤時刻など勤務体制	16.5	26.2	34.5	15.7	5.0	2.0
e	雇用の安定性	34.1	27.4	25.4	5.6	6.0	1.4
f	上司との人間関係、コミュニケーション	26.0	33.3	22.6	12.9	3.6	1.6
g	同僚との人間関係、コミュニケーション	35.3	37.5	17.9	5.6	2.2	1.4
h	研修や能力開発の機会	19.8	26.6	36.7	9.7	4.2	3.0
i	保育士・幼稚園教師の社会的な評価	10.5	16.7	37.5	22.0	10.3	3.0
j	職業生活全体	15.9	31.3	35.9	11.9	1.8	3.2

② 仕事の満足度の得点化—公立保育園の満足度は低い

仕事の満足度の質問の5段階の回答選択肢を、満足、やや満足、どちらでもない、やや不満、不満の順に5点から1点までを付与して満足度得点を算出した。仕事の満足度「a」～「i」の得

点の平均と「j 職業生活全体」の得点を、園の形態別のグラフにしたものが図表9-12である。両者はほぼ同じ動きをしており、園の形態別では、公立保育園の満足度が低い。

図表9-12 仕事の満足度得点(全体、園の形態別)



(注) 満足=5点、やや満足=4点、どちらでもない=3点、やや不満=2点、不満=1点

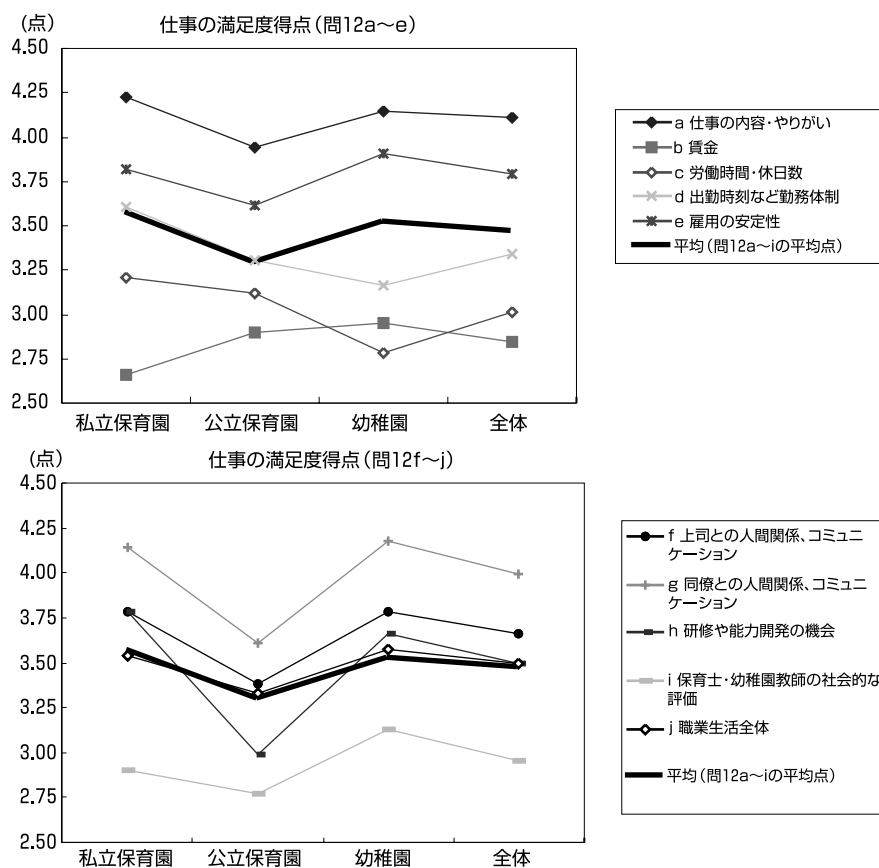
さらに、具体的な項目についてみてみよう。図表9-13の表は項目ごとの満足度で、これをグラフにしたものが、次の2つグラフである。

どの項目についても、おおむね公立保育園の保育者の満足度得点の水準が低い。とくに「e 雇用の安定性」、「g 同僚との人間関係、コミュニケーション」、「h 研修や能力開発の機会」などである。雇用の安定性については、有資格者である保育者は比較的安定した職業であるものの、公立保育園では私立保育園や幼稚園に比べて人事異動が多く流動的であることも要因として考えられよう。

幼稚園の先生の満足度が低い項目としては、「c 労働時間・休日数」、「d 出勤時間など勤務体制」がある。実際、幼稚園の先生の1日あたりの労働時間は長い。

図表9-13 仕事の満足度得点(園の形態別)

	保育園		幼稚園	全体
	私立	公立		
a 仕事の内容・やりがい	4.23	3.95	4.15	4.11
b 賃金	2.66	2.90	2.95	2.85
c 労働時間・休日数	3.21	3.12	2.78	3.01
d 出勤時刻など勤務体制	3.61	3.30	3.16	3.34
e 雇用の安定性	3.82	3.61	3.91	3.79
f 上司との人間関係、コミュニケーション	3.78	3.38	3.79	3.66
g 同僚との人間関係、コミュニケーション	4.14	3.61	4.17	3.99
h 研修や能力開発の機会	3.79	2.99	3.66	3.49
i 保育士・幼稚園教師の社会的な評価	2.90	2.77	3.13	2.95
j 職業生活全体	3.54	3.33	3.58	3.49
平均(問12a～iの平均点)	3.57	3.29	3.52	3.47
サンプル数(人)	153	148	195	496

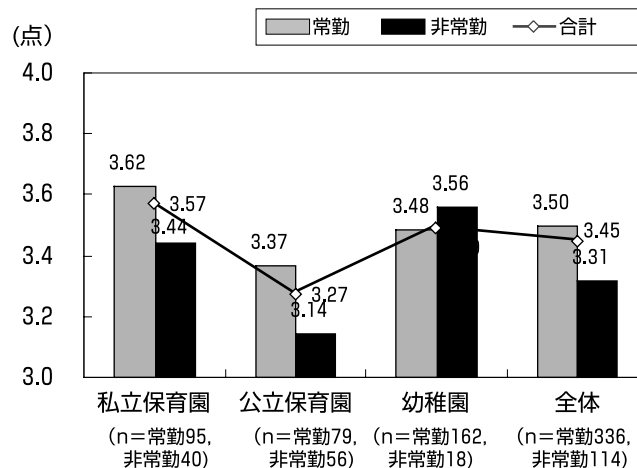


(注) 満足度が高いほど、得点が高い。
満足=5点、やや満足=4点、どちらでもない=3点、やや不満=2点、不満=1点

③雇用形態別にみた満足度—保育園では常勤保育者の満足度が高い

図表9-14で雇用形態別に満足度の平均をみると、保育園において常勤保育者は非常勤保育者よりも満足度得点が高い。ただ公立保育園でも常勤保育者の満足度は非常勤保育者よりも高いが、その水準は私立保育園の非常勤を下回っており、私立保育園の保育者の満足度の高さがうかがえる。幼稚園は、非常勤のサンプルが少ないが、常勤の満足度については私立保育園の次に高い水準である。

図表9-14 仕事の満足度得点（平均、雇用形態別）



(2) 仕事の満足度に関する因子分析

①仕事の満足度の因子分析—「仕事の充実」と「仕事の処遇」の2因子を抽出

仕事の満足度について、さらにその傾向を把握するために、満足度に関する9つの質問（図表9-15参照）の因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行い、満足度に関する尺度を作成した。その結果、第1因子として仕事の環境の充実や達成感についての因子が、第2因子として賃金や労働時間・休日などの処遇に関する因子が抽出された。

第1因子では、因子負荷量が最も高いのが「g 同僚との人間関係、コミュニケーション」であり、次に「f 上司との人間関係、コミュニケーション」、「h 研修や能力開発の機会」、「a 仕事の内容・やりがい」、「e 雇用の安定性」、「i 保育士・幼稚園教師の社会的な評価」の順に6項目で構成されている。これらは、職場における人間関係ややりがい、雇用の安定性や社会的評価などに関する、働くための精神面に影響する項目であり、「仕事の充実」因子と命名する。

第2因子は、因子負荷量が高い順に「b 賃金」、「d 出勤時刻など勤務体制」、「c 労働時間・休日数」といった職場の労働環境や仕事の処遇に関する項目で構成され、「仕事の処遇」因子とする。

図表9-15 保育者の仕事に関する満足度の因子分析

	因子1 仕事の充実	因子2 仕事の処遇
g 同僚との人間関係、コミュニケーション	0.784	0.089
f 上司との人間関係、コミュニケーション	0.781	0.229
h 研修や能力開発の機会	0.732	0.065
a 仕事の内容・やりがい	0.556	0.162
e 雇用の安定性	0.485	0.350
i 保育士・幼稚園教師の社会的な評価	0.419	0.206
b 賃金	0.225	0.597
d 出勤時刻など勤務体制	0.197	0.785
c 労働時間・休日数	0.047	0.888

(注) 主因子法、バリマックス回転。表中の数字は因子負荷量。

上記で抽出した尺度を構成する満足度の各質問項目について、満足度得点を平均した尺度得点の記述統計は下記の通りである（図表9-16）。両因子の尺度得点は理論的中央値である3を上回っていることから、いずれの側面においても保育者は満足しているようである。「仕事の充実」因子の満足度の方が、「仕事の処遇」因子よりも高い。

図表9-16 保育者の仕事の満足度に関する尺度の記述統計量

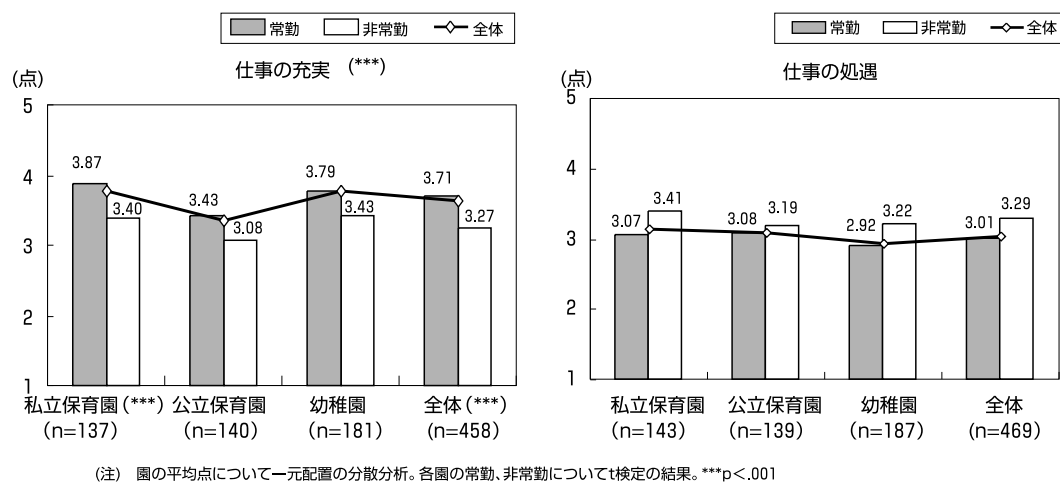
	n	平均値	標準偏差	最小値	最大値	信頼性係数(α)
仕事の充実	468	3.656	0.695	1	5	0.741
仕事の処遇	480	3.070	0.917	1	5	0.689

②園の形態と満足度尺度—私立保育園、幼稚園の「仕事の充実」得点は高い

さらに、満足度尺度についてみると、「仕事の充実」得点は、私立保育園と幼稚園で高く、公立保育園で低いという結果となり、園の形態によって差がみられる（図表9-17）。とくに公立保育園で低いのは、満足度得点全体で公立保育園の満足度が一番低かったことも整合的である。また雇用形態別には、私立保育園において非常勤よりも常勤保育者の方が「仕事の充実」得点が高く、満足度が高いことがわかる。

満足度のもうひとつの尺度である「仕事の処遇」尺度は、園の形態によっても、雇用形態によってあまり差がみられない。若干、非常勤保育者の方が満足度が高い傾向があるが、これは勤務体制について、非常勤は常勤保育者ほど拘束されていないという点で、満足度が高いと考えられる。

図表9-17 保育者の仕事に関する満足度の尺度得点



(3) この半年間で感じたこと

①仕事の充実感が大きい一方、ゆとりの無さを感じる者も多い

仕事に対して、「この半年間に、あなたは以下にあげるようなことがどの程度ありましたか」という設問があり、頻度により4段階の回答選択肢がある。まずこの半年間に感じたことが「何度もあった」と回答した者の割合が高い項目についてみると、「a 仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある」(50.6%)、「e 今の仕事に、心から喜びを感じることもある」(54.8%)であり、半数以上の者が仕事に対して充実感を何度も感じている結果となっている(図表9-18)。また「i 仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある」と何度も感じた者も34.5%おり、「ときどきあった」(31.9%)も含めると6割を超える。これは「b 自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある」、「c 同僚や園長と、何も話したくなくなることもある」、「f 保護者と顔を合わせたくなくなることもある」、「h 今の仕事は自分にとって意味がないと思うことがある」の項目について、この半年間感じたことが「全くなかった」と回答した者が、圧倒的に多いこととも整合的である。

一方、「d 身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある」、「g 仕事のために心のゆとりがなくなったと感じることがある」と感じたことが「何度もあった」者も、それぞれ32.5%、30.6%であり、「ときどきあった」を含めると6割を超える。

これらの結果は、日頃保育者達が仕事楽しく意義を感じて働き、仕事に対しての充実感や達成感が大きいと感じる一方で、ゆとりがなくなり疲れ果てることも多いという実情が明らかになっているといえよう。

さらに、これらの傾向を確認するために、因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った結果、3つの因子が抽出された(図表9-19)。第1因子は、「g 仕事のために心のゆとりがなくなったと感じることがある」や「d 身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある」などの4項目で構成され、仕事が忙しく生活に余裕がないと感じている項目が抽出された。この因子を、「疲労感」因子と命名した。第2因子として、「e 今の仕事に、心から喜びを感じるこ

図表9-18 この半年間に感じたこと

(%, 回答者数496人)

	何度も あった	ときどき あった	ごくまれ にあった	全くな かった	無回答
a 仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある	50.6	24.0	18.1	5.0	2.2
b 自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある	3.2	14.1	29.0	51.6	2.0
c 同僚や園長と、何も話したくなくなることがある	5.2	17.3	27.2	48.2	2.0
d 身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	32.5	27.8	27.8	10.3	1.6
e 今の仕事に、心から喜びを感じることもある	54.8	33.1	8.1	2.2	1.8
f 保護者と顔を合わせたくなくなることがある	4.6	17.1	32.7	43.3	2.2
g 仕事のために心のゆとりがなくなったと感じることがある	30.6	26.8	27.6	13.1	1.8
h 今の仕事は自分にとって意味がないと思うことがある	1.4	5.2	16.7	74.8	1.8
i 仕事楽しくて、知らないうちに時間がすぎることもある	34.5	31.9	24.8	7.1	1.8

る」、「i 仕事楽しくて、知らないうちに時間がすぎることもある」の2項目で構成され、忙しい中でも仕事楽しく喜びを感じている項目である。この第2因子を「達成感」因子とする。第3因子は、「h 今の仕事は自分にとって意味がないと思うことがある」や「c 同僚や園長と、何も話したくなくなることがある」といった3項目で構成されている。仕事の負荷が大きくなり、それが仕事の脱力感や不安感につながっていると考えられるこの第3因子を、「目標喪失感」因子とする。

図表9-19 「この半年間に感じたこと」に関する因子分析

	因子1 疲労感	因子2 達成感	因子3 目標喪失感
g 仕事のために心のゆとりがなくなったと感じることがある	0.827	-0.061	0.166
a 仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある	0.821	-0.110	0.021
d 身体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	0.794	-0.124	0.208
f 保護者と顔を合わせたくなくなることがある	0.535	0.067	0.374
e 今の仕事に、心から喜びを感じることもある	0.074	0.874	-0.152
i 仕事楽しくて、知らないうちに時間がすぎることもある	-0.287	0.836	-0.070
h 今の仕事は自分にとって意味がないと思うことがある	0.023	-0.208	0.809
b 自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある	0.175	-0.130	0.804
c 同僚や園長と、何も話したくなくなることがある	0.414	0.022	0.647

(注) 主因子法、バリマックス回転。表中の数字は因子負荷量。

上記で抽出した尺度を構成する「この半年間に感じたこと」の各質問項目について、その得点を平均した。「何度もあった」を4点、「ときどきあった」を3点、「ごくまれにあった」を2点、「全くなかった」を1点として得点化した記述統計が図表9-20の通りである。

「達成感」因子が3.2点と最も高く、次が「疲労感」因子で2.7点と理論的中央値である2.5を超えている。一方で、「目標喪失感」因子は1.6点と低く、2.5を下回った。仕事が忙しくゆとりがないと感じる人は少なく、また仕事の達成感や充実感はいくつかの人が強く感じていることがわかる。

図表9-20 「この半年間に感じたこと」に関する尺度の記述統計量

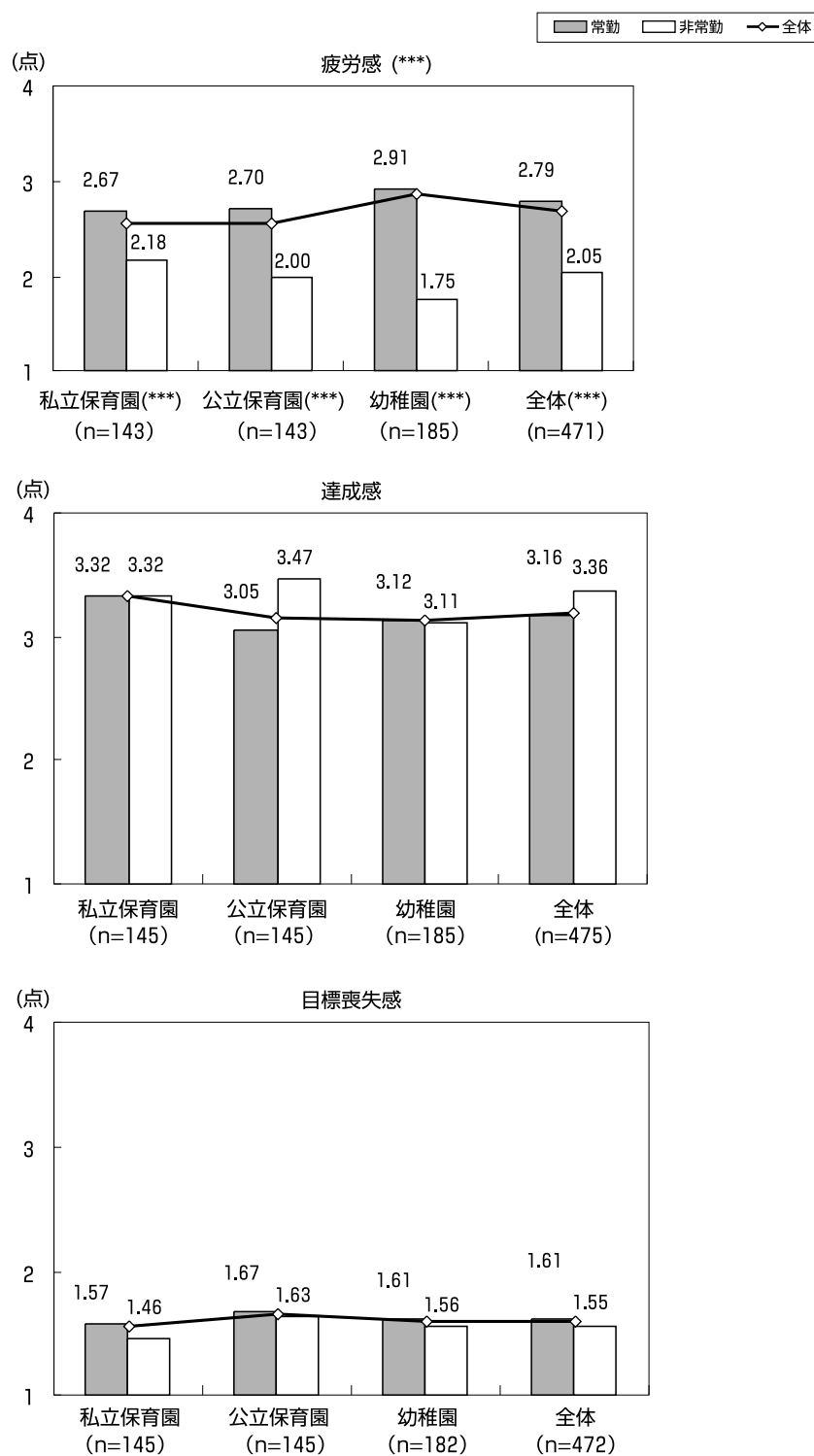
	n	平均値	標準偏差	最小値	最大値	信頼性係数(α)
疲 労 感	482	2.665	0.756	1	4	0.789
達 成 感	486	3.191	0.737	1	4	0.678
目標喪失感	483	1.598	0.640	1	4	0.704

②園の形態と「この半年間に感じたこと」の尺度—常勤保育者の「疲労感」得点は高い

「この半年間に感じたこと」の尺度について、さらにみてみると、「疲労感」得点は、保育園に比べると、幼稚園の先生で一番高い結果となった（図表9-21）。またどの園でも非常勤よりも常勤保育者の得点の方が高く、常勤保育者の方が日常の仕事が忙しいために、気持ちにもゆとりがなく疲れを感じる人が多いといえる。とくに幼稚園の常勤の先生の得点は2.91と一番高く、この半年間に「疲労感」を感じる頻度が一番多かったといえる。

第2の尺度である「達成感」、第3の尺度である「目標喪失感」は、園によっても雇用形態によってあまり差がみられない。ただ両者の得点の水準は異なり、「達成感」の得点は高く全て3点以上である一方、「目標喪失感」の得点は全て2点を下回っている。つまり、これらの結果はどの園のどの先生も、「ごくまれに」仕事に対してつまらなく思ったり脱力感を感じることもあるものの、それよりも保育者という仕事が楽しく、心から喜びを感じることもの方が多いと解釈できよう。

図表9-21 「この半年間に感じたこと」に関する尺度



(注) 園の平均点について一元配置の分散分析。各園の常勤、非常勤についてt検定の結果。***p<.001

3. 満足度とストレスなどの関係

(1) 仕事の満足度、この半年間に感じたこと、ストレスの関係

①満足度とストレス—満足度とストレスの相関は高い

これまで、保育者の満足度やストレスについて個別にみてきたが、ここで両者の相関関係を確認しよう。図表9-22の通り、満足度とストレスは、ストレス得点が高いほど満足度得点が低くなるという逆相関の関係となっている。ここでは因果関係は特定できないが、満足度が高い保育者ほどストレスが低いとも解釈できる。これらは園別や雇用形態別にみても、その相関係数はマイナス0.5前後となっており、係数も有意であり、満足度が高いほどストレスが低いことがわかる。

図表9-22 保育者の満足度とストレスの相関係数

	満足度得点				
	全体	保育園	幼稚園	常勤	非常勤
ストレス得点	-0.516***	-0.485***	-0.565***	-0.556***	-0.509***
n(人)	421	258	163	311	100

***p<0.001

②満足度、半年間に感じたこと、ストレス—「裁量の不足」が満足度を下げる

次に、満足度と半年間に感じたことおよびストレスの関係を詳細にみるために、前述した因子分析（ストレスについては後述）で抽出したそれぞれの尺度の得点について相関係数をみてみよう。

図表9-23 満足度、半年間に感じたこと、ストレスの相関係数

	満足度		半年間に感じたこと			ストレス			
	仕事の充実	仕事の処遇	疲労感	達成感	目的喪失感	裁量の不足	子ども関連	資源の不足	業務過重
満足度									
仕事の充実	1 468								
仕事の処遇	0.444*** 460	1 480							
半年間に感じたこと									
仕事の過重	-0.196*** 461	-0.339*** 472	1 482						
仕事の達成	0.265*** 464	0.218*** 476	-0.238*** 481	1 486					
仕事の不安	-0.491*** 462	-0.279*** 474	0.476*** 478	-0.266*** 482	1 483				
ストレス									
裁量の不足	-0.507*** 441	-0.429*** 448	0.397*** 455	-0.251*** 456	0.502*** 453	1 457			
子ども関連	-0.190*** 445	-0.193*** 453	0.369*** 461	-0.164*** 461	0.212*** 458	0.229*** 449	1 462		
資源の不足	-0.422*** 446	-0.310*** 451	0.119* 457	0.008 458	0.165*** 456	0.424*** 448	0.280*** 447	1 460	
業務過重	-0.001 456	-0.284*** 465	0.504*** 471	0.018 473	0.167*** 470	0.285*** 456	0.249*** 460	0.220*** 459	1 475

(注) 下段はサンプル数。*p<0.05, ***p<0.001

図表9-23でみる通り、それぞれの尺度間に相関がみられる。「仕事の充実」に関する満足度と正の相関があるのは、「仕事の処遇」の満足度や「達成感」である。つまり、処遇が高いほど、また達成感を多く感じるほど、仕事の充実を感じているといえる。一方で、「目標喪失感」を感じたり、「裁量の不足」や「資源の不足」が大きいと、「仕事の充実」に関する満足度は下がる。

また「裁量の不足」と「目標喪失感」の相関係数が0.5と高い。保育者たちが上司に干渉されるほど、仕事に対して意味がない、つまらないなどと喪失感を感じることも多いことを示している。これは裁量が高まるほど、疲労感が減るためと考えられる。

さらに、当然のことながら「疲労感」と「業務過重」の相関は高い。「疲労感」は仕事のために精神的にゆとりがなくなったと感じる頻度の尺度で、「業務過重」は、仕事を持ち帰ったりする物理的な業務の過重を示している。仕事量の多さが精神的なゆとりの無さと関係が深いものと考えられる。

次に、雇用形態別に見てみよう。図表9-24の左下半分が常勤保育者、右上半分が非常勤保育者の相関係数である。

図表9-24 雇用形態別にみた満足度、半年間に感じたこと、ストレスの相関係数

	非常勤		半年間に感じたこと			ストレス			
	満足度		疲労感	達成感	目標喪失感	裁量の不足	子ども関連	資源の不足	業務過重
常勤									
満足度									
仕事の充実	1	0.498*** 114	-0.289** 116	0.224* 115	-0.656*** 116	-0.574*** 107	-0.301** 108	-0.299** 108	0.005 110
仕事の処遇	0.466*** 336	1	-0.291*** 121	0.226* 121	-0.309*** 122	-0.430*** 111	-0.280** 113	-0.349*** 111	-0.186* 114
半年間に感じたこと									
疲労感	-0.305*** 335	-0.323*** 340	1	-0.210* 124	0.412*** 124	0.471*** 115	0.394*** 115	0.186* 114	0.513*** 118
達成感	0.332*** 339	0.199*** 344	-0.217*** 346	1	-0.317*** 124	-0.147 114	-0.244** 115	-0.001 113	-0.060 117
目標喪失感	-0.459*** 336	-0.247*** 341	0.508*** 343	-0.245*** 347	1	0.547*** 114	0.285** 115	0.193* 114	0.117 117
ストレス									
裁量の不足	-0.543*** 324	-0.419*** 327	0.369*** 330	-0.272*** 332	0.487*** 329	1	0.395*** 111	0.464*** 110	0.285** 114
子ども関連	-0.148** 327	-0.145** 329	0.393*** 335	-0.143** 335	0.179*** 332	0.178** 328	1	0.434*** 109	0.271** 114
資源の不足	-0.461*** 328	-0.286*** 330	0.121* 333	0.012 335	0.149** 332	0.413*** 328	0.235*** 328	1	0.128 113
業務過重	-0.170** 336	-0.285*** 340	0.360* 342	0.116* 345	0.166** 342	0.253*** 332	0.263*** 335	0.300*** 336	1

(注) 下段はサンプル数。*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001
左下半分が常勤、右上半分が非常勤

雇用形態別にみて異なるのは、図表中の網掛けをしている部分であり、とくに「業務過重」に関する満足度やこの半年間に感じたこととの関係である。常勤保育者は、「業務過重」のストレスが高まると、「達成感」を感じるが増える一方で、「目標喪失感」や脱力感を感じることも増えるが、非常勤ではその関係はみられない。また仕事量が多いことを示す「業務過重」が高いほど、常勤保育者の「仕事の充実」の満足度は下がるが、非常勤の保育者ではその関係が確認できない。ただし精神的な過重である「疲労感」は両者とも相関がある。

また、「裁量の不足」が高くなると、常勤保育者では「達成感」を感じなくなるが、非常勤では相関がない。これは非常勤保育者が、常勤に比べると責任をとる仕事を任されていないためであると考えられよう。さらに、「業務過重」で仕事が増えることと「資源の不足」が高まることは、常勤で正の関係がみられるが、非常勤では有意な関係が見られない。

これらの結果から、雇用形態別には常勤、非常勤保育者ともに多くの尺度間で相関がみられた。ただ非常勤保育者について有意な関係が見られなかった一部の項目は、非常勤という働き方が常勤保育者に比べ、仕事量も責任を問われることも少ないことなどが影響した項目についてであると考えられる。

(2) 園別にみた保育者の属性、満足度、保護者の満足度などの関係

①保育者と保護者の満足度—先生の満足度が高いほど保護者の満足度も高い

園別に保育者と保護者の満足度やストレスの間には関連性があるだろうか。園別に保育者の満足度得点全体とストレス得点全体、保護者の満足度とストレス得点の相関関係をみた。サンプル数が32と少ないため、有意な相関係数が少ないという限界もあるが、図表9-25では、保育者も保護者もそれぞれ、ストレスの高い園では満足度が低いというように満足度とストレスが逆相関になっていることがわかる。

図表9-25 保育者と保護者の満足度とストレスの関係

	保育者		保護者		
	満足度	ストレス	園に対する満足度	生活満足度	ストレス
保育士・先生					
満足度	1				
ストレス	-0.770***	1			
保護者					
園に対する満足度	0.588***	-0.493**	1		
生活満足度	0.321	-0.288	0.408*	1	
ストレス	-0.304	0.368*	-0.166	-0.684***	1

(注) サンプル数は32。*p<0.05, ***p<0.001

次に、保育者と保護者の関係をみると、保育者の「仕事に対する満足度」と保護者の「園に対する満足度」の相関係数が0.588であり有意である。これは、保育者の「仕事に対する満足度」の高い園では、保護者の「園に対する満足度」も高いという正の関係がみられる。さらに、保育者の「仕事のストレス」と保護者の「園に対する満足度」は逆の関係が確認できる。すなわち、保育者のストレス得点が高い園ほど、保護者の満足度得点が低下する傾向がある。

また保育者と保護者のストレスにも正の相関があり、保育者のストレスが高い園では、保護者のストレスが高い。ただ、保護者のストレスは必ずしも直接、園に対するストレスではなく、「子どものことがわずらわしくてイライラする」や「子どものことで、どうしたらよいかわからなくなることがある」といった子どもに関するストレスである。ここで正の相関がみられたとい

うことは、親が子どものことで悩みやストレスを抱えているときに、園の保育者が適切に相談に乗ってくれるなど親に対するサポート機能が高い園であるかどうかということとの相関があらわれているとも考えられよう。

②保育者の属性と満足度—平均年齢の高い園ほど「仕事の充実」の満足度が低い

次に、園別の保育者の平均年齢や給与と満足度との関係をみてみた。

図表9-26では、平均年齢が高い、もしくは保育者歴が長いほど、仕事の労働環境ややりがいといった「仕事の充実」に関する満足度が低下する関係がみられた。すでに公立保育園で満足度得点が高いことを指摘したが、公立保育園の平均年齢が高いことから、この関係に相関がみられると考えられる。

また賃金や労働時間など「仕事の処遇」に関する満足度と給与には明確な関係が見られなかった。これは、満足度は保育者個別の個人データの平均値となっているのに対し、給与については、初任給、平均給与、最高給与ともに園の平均値であるため、保育者個人の園の平均値が得られていないため、ここでは明確な関係がみられていないものと考えられる。

図表9-26 保育者の属性と満足度

	初任給	平均給与	最高給与	平均年齢	勤続年数	保育者歴	保育者の満足度 全体 仕事の充実 仕事の処遇		
初任給	1 29								
平均給与	0.140 27	1 28							
最高給与	0.098 29	0.707*** 28	1 30						
平均年齢	-0.291 29	0.557** 28	0.396* 30	1 32					
勤続年数	-0.254 29	0.184 28	0.183 30	0.483** 32	1 32				
保育者歴	-0.372* 29	0.431* 28	0.357 30	0.803*** 32	0.534** 32	1 32			
保育者の満足度 全体	0.127 29	-0.149 28	-0.209 30	-0.181 32	0.014 32	-0.283 32	1 32		
仕事の充実	0.240 29	-0.314 28	-0.258 30	-0.475*** 32	0.004 32	-0.486** 32	0.859*** 32	1 32	
仕事の処遇	-0.023 29	0.090 28	-0.094 30	0.226 32	-0.012 32	0.040 32	0.767*** 32	0.340 32	1 32

(注) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001
下段はサンプル数

4. 保育者の職務ストレス

(1) 保育者の職務ストレス

本節では、保育者が経験する職務ストレスについて分析する。職務ストレスに注目する理由は、それが保育の現場において、保育者と子どもとの関係に否定的な影響を与える可能性が高く、保育の質的低下に直結するからである。職務ストレスを惹起する原因は多様であろうが、ここではまず保育園と幼稚園の労働条件との関係を分析する作業を通じて検討したい。

(2) 職務ストレス尺度の作成

①質問項目と単純集計結果

本調査では、Clark（1980）が作成、Moraccoら（1982）が修正した尺度を用いる。Moraccoらの尺度は、「行政的支援」「学生との関係」「財政の安定性」「同僚との関係」「業務過重」の5つ下位尺度を含む30項目からなっているが、ここでは、そのうち11項目を用いる。図表9-27は、本調査で使用した質問項目の単純集計結果である。

図表9-27 職務ストレス項目の単純集計結果(%)

	あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答
a 自分が受け持つクラスの子どもの数が多すぎる	14.9	27.2	34.5	16.7	6.7
b 落ち着きのない子どもが多い	21.8	37.9	30.4	5.7	4.2
c 対応がとても難しい子どもがいる	30.2	35.5	25.4	4.8	4.0
d 書類の作成などの仕事を、自宅に持ち帰ることが多い	41.1	21.4	14.9	18.4	4.2
e 忙しすぎて業務のやりくりがうまくできない	19.0	32.1	32.9	12.3	3.8
f unnecessaryな行事が多い	5.4	10.3	53.6	26.4	4.2
g 必要な遊具や教材が不足している	12.5	22.8	41.1	19.8	3.8
h 保育・教育の新しい知識を学ぶ時間が不足している	12.1	31.5	40.9	11.1	4.4
i 上司に対して自分の意見を率直に言えない	12.5	26.0	46.2	11.7	3.6

②因子分析結果

これらの質問項目を因子分析（主因子法、バリマックス回転）して、保育者の職務ストレスを測る尺度を作成する。分析の結果、固有値が1以上の因子が4つ抽出された（図表9-28）。

第1因子には、因子負荷量が高い方から、「j 上司からの干渉が多く、クラスの運営を自由にできない」「i 上司に対して自分の意見を率直に言えない」「k 現場の状況とは無関係に、園の運営方針が決められている」「f unnecessaryな行事が多い」という4項目が抽出された。これらの項目は、保育者の「自律的に働けない」ことによるストレスをあらわす項目であるため、「裁量の不足」と命名した。第2因子は、「b 落ち着きのない子どもが多い」「c 対応がとても難しい子どもがいる」「a 自分が受け持つクラスの子どもの数が多すぎる」の3項目が該当する。いずれも、子どもとの関係から生じるストレスであり、「子ども関連」と命名した。第3因子は、「l

乳幼児の保育・教育の対する行政的な支援が足りない」「g 必要な遊具や教材が不足している」「h 保育・教育の新しい知識を学ぶ時間が不足している」の3項目である。これらの項目は、園からの支援を含め、様々な資源が不足している状況と関連するストレスであり、「資源の不足」と命名した。最後に、第4因子に該当するのは、「d 書類の作成などの仕事を、自宅に持ち帰ることが多い」「e 忙しすぎて業務のやりくりがうまくできない」の2つの項目である。この2つの項目は、過重な業務から起因するストレスをあらわすため、「業務過重」と名づける。

図表9-28 保育者の因子分析結果(主因子法、バリマックス回転)

	因子1	因子2	因子3	因子4
	裁量の不足	子ども関連	資源の不足	業務過重
j 上司からの干渉が多く、クラスの運営を自由にできない	0.854	0.054	0.050	0.064
i 上司に対して自分の意見を率直に言えない	0.754	0.029	0.118	0.031
k 現場の状況とは無関係に、園の運営方針が決められている	0.731	0.079	0.251	0.049
f 不必要な行事が多い	0.563	0.150	0.110	0.347
b 落ち着きのない子どもが多い	0.110	0.880	0.075	0.007
c 対応がとても難しい子どもがいる	-0.012	0.872	0.035	0.070
a 自分が受け持つクラスの子ども数が多すぎる	0.142	0.556	0.215	0.199
l 乳幼児の保育・教育に対する行政的な支援が足りない	-0.077	0.109	0.757	0.193
g 必要な遊具や教材が不足している	0.376	0.133	0.718	-0.012
h 保育・教育の新しい知識を学ぶ時間が不足している	0.295	0.076	0.717	0.035
d 書類の作成などの仕事を、自宅に持ち帰ることが多い	0.059	0.004	0.030	0.912
e 忙しすぎて業務のやりくりがうまくできない	0.172	0.234	0.169	0.833

③各下位尺度の記述統計量

以下では、因子分析の結果抽出された4つの下位尺度を中心に保育者が経験する職務ストレスについて検討する。そのため、まず、各質問項目に対して「当てはまる」4点から「当てはまらない」1点までの点数を与え、上記因子のそれぞれに該当する質問を合計し、各因子をあらわす4つの合成指標を作成した。いずれの下位尺度においても、点数が高いほど、職務ストレスが高いことを意味する。図表9-29は、各下位尺度の記述統計量である。

図表9-29 保育者のストレス尺度の記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準誤差	信頼性係数 (α)
裁量の不足	457	4	16	8.3	2.5	0.76
子ども関連	462	3	12	8.1	2.1	0.70
資源の不足	460	3	12	7.6	2.1	0.66
業務過重	475	2	8	5.5	1.9	0.78

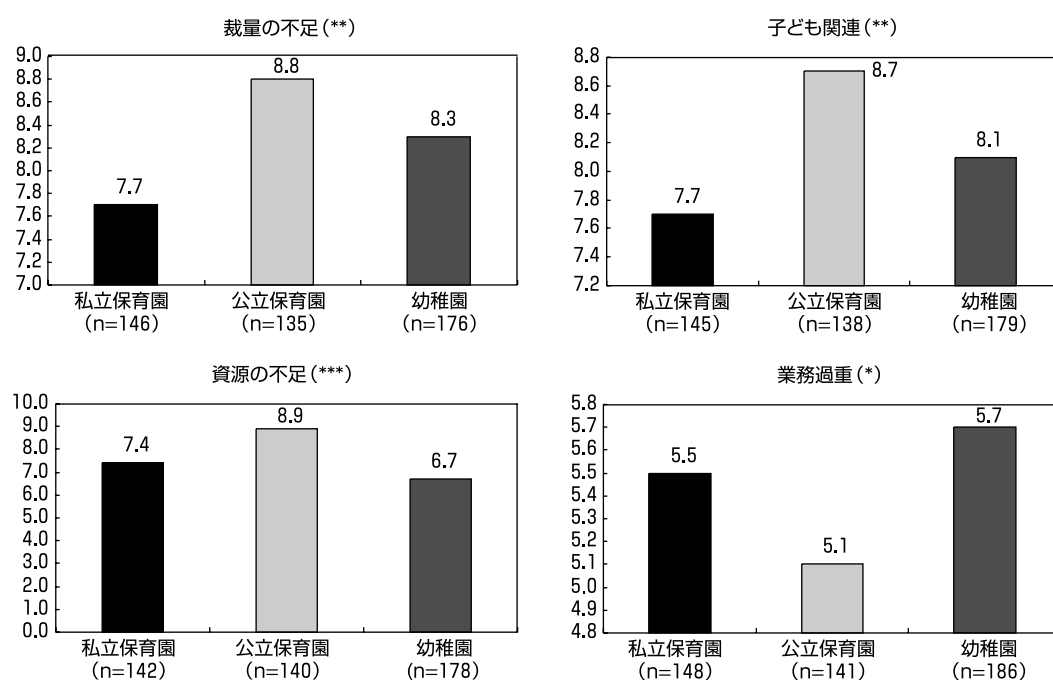
(3) 労働環境と職務ストレス

以上の分析をもとに得点化した保育者の職務ストレスが、保育園と幼稚園の労働環境といかなる関係にあるかを分析する。具体的には、運営形態、勤労形態、勤労時間、役職、担当する子どもの数と年齢、持ち上がりの有無、勤務年数、保育者歴、研修の数などを取り上げる。

①運営形態と職務ストレス

まず、運営形態と保育者の職務ストレスの関連をみたものが、図表9-30である。業務過重以外のすべての下位尺度で、公立保育園の保育者の職務ストレスが最も高くなっている。しかし、業務過重では、逆の傾向がみられ、公立保育園の保育者の職務ストレスが最も低い。業務過重による職務ストレスの平均が最も高いのは、幼稚園の保育者である。こうした結果は、幼稚園の場合、保育園より利用児数は多く、保育者の数は少ないという前章の分析結果とも関連すると考えられる。

図表9-30 運営形態によるストレスの平均値



注) 一元配置の分散分析を実施した結果。

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

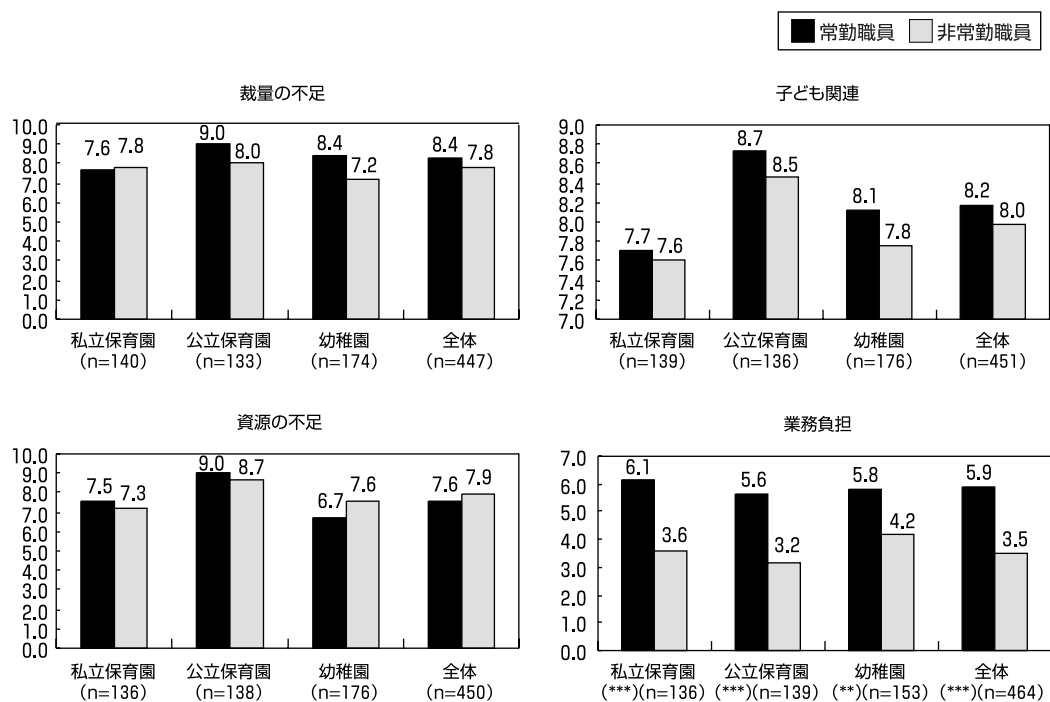
②勤務形態と職務ストレス

次に、私・公立保育園、幼稚園別に、勤務形態とストレスの関係を検討した。

まず、「裁量の不足」と「子ども関連」職務ストレスは、ほとんどの場合、非常勤保育者より常勤保育者の方が高い（図表9-31）。しかし、いずれにおいても、その差はわずかであり、統計的にも有意ではない。

常勤保育者と非常勤保育者の間に、統計的に有意な職務ストレスの差がみられたのは、「業務過重」のみである。保育園と幼稚園ともに、常勤保育者と非常勤保育者の差が顕著であり、常勤保育者の職務ストレスが高い結果が得られた。

図表9-31 勤務形態とストレス



注) t-testの結果。

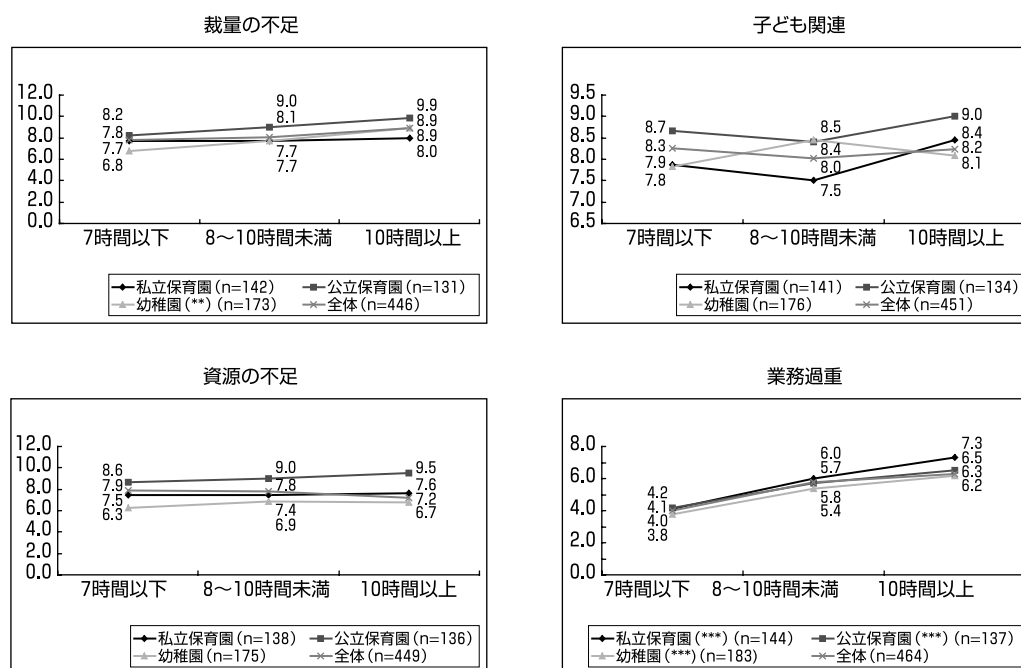
派遣社員は、数が少ないため分析から除外。

p<0.01, *p<0.001

③勤務時間と職務ストレス

図表9-32は、勤務時間による保育者の職務ストレスの差を分析した結果である。まず、「裁量の不足」と関連する職務ストレスの場合は、全般的にみて、勤務時間が長い方が、職務ストレスも高い傾向がみられる。ただし、その差が統計的に有意であるのは、幼稚園保育者のみである。「子ども関連」と「資源の不足」においては、勤務時間による職務ストレスの差がみられない。一方、「業務過重」による職務ストレスでは、私・公立保育園、幼稚園ともに、勤務時間が長い方が、職務ストレスが高い結果になっている。

図表9-32 勤務時間と職務ストレス



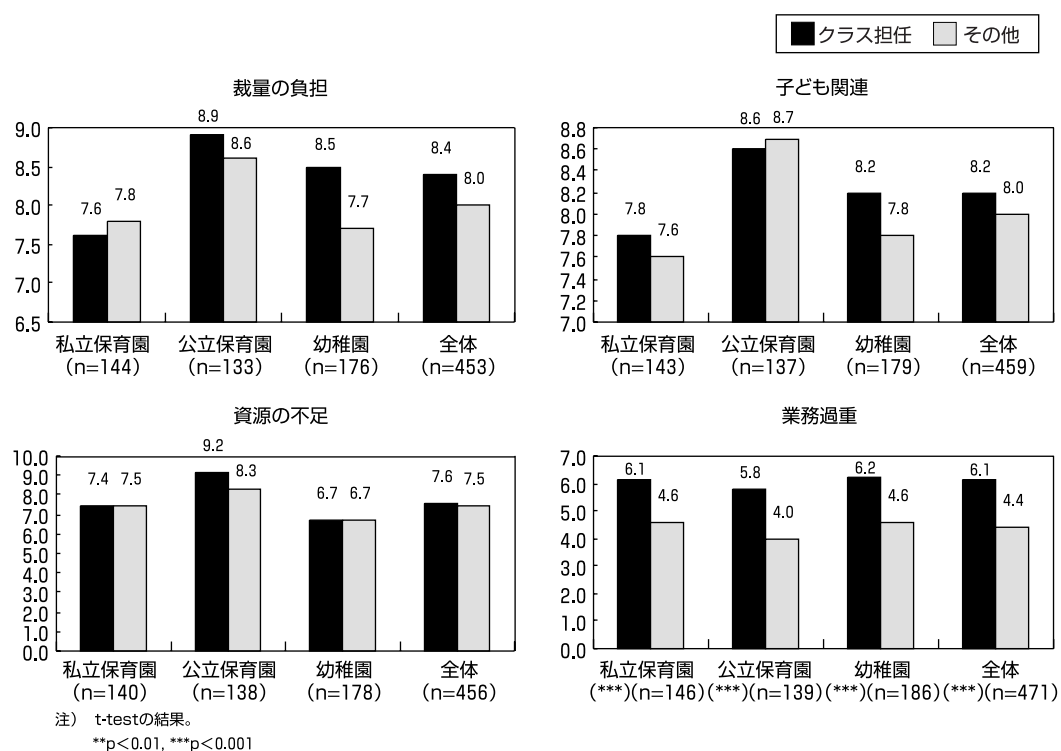
注) 一元配置の分散分析結果。

***p<0.001

④役職と職務ストレス

続いて、役職による職務ストレスの差を分析した（図表9-33）。「裁量の不足」と「子ども関連」では、クラス担任の方が、その他の役職より職務ストレスが高くなっているが、いずれにおいても、その差はわずかであり、統計的に有意ではない。「資源の不足」では、公立保育園の場合、クラス担任の方が他の役職より職務ストレスが高い結果になっている。「業務過重」から起因する職務ストレスでは、より一貫した傾向がみられ、保育園と幼稚園ともに、クラスの担任の方が職務ストレスが高くなっている。また、すべての結果が統計的に有意である。

図表9-33 役職と職務ストレス

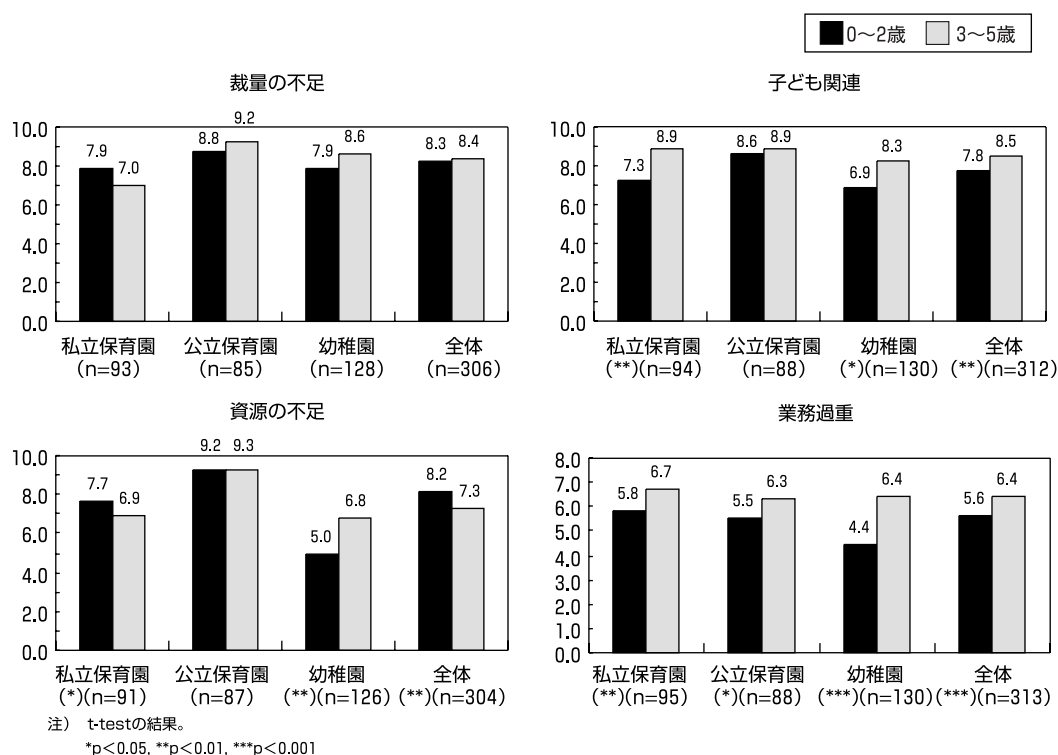


⑤担当する子どもの年齢と職務ストレス

図表9-34は、役職が「担任」である保育者を対象に、担当するクラスの子どもの年齢とストレスの関係を分析した結果である。

まず、「裁量の不足」についてみると、私立保育園のみで、0～2歳までの低年齢クラスの担任が職務ストレスが高くなっているが、統計的に有意な差はみられない。それに対し、「子ども関連」と「業務過重」では、一貫して3～5歳までの高年齢クラスを担当の方が、職務ストレスが高くなっており、その差もほとんどの場合、統計的に有意である。一方、「資源の不足」に関しては、私立保育園では低年齢の方が、幼稚園では高年齢の方が職務ストレスが高い結果になっている。

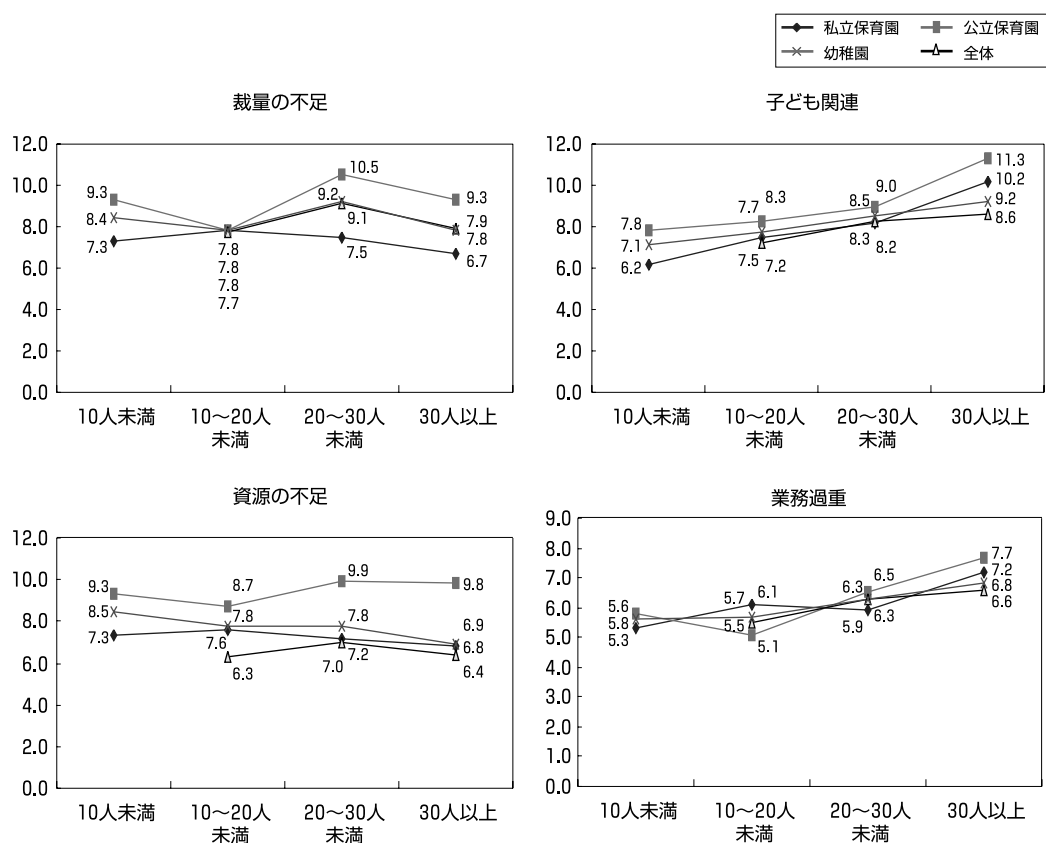
図表9-34 子どもの年齢と職務ストレス



⑥担当する子ども数と職務ストレス

続いて、役職が「担任」である保育者に限定して、担当するクラスにおける保育者一人当たり
の子ども数による職務ストレスの差異を分析した。分析の結果、全般的に、子どもの数が増える
と、職務ストレスも高くなる傾向がみられた（図表9-35）。また、公立保育園と幼稚園では、ど
の下位尺度でも子ども数による有意な差がある。しかし、私立保育園では、子ども関連ストレス
を除くと、子どもの数による職務ストレスの差は、全て統計的に有意ではない結果になっている。

図表9-35 担任クラスにおける子どもの数と職務ストレス



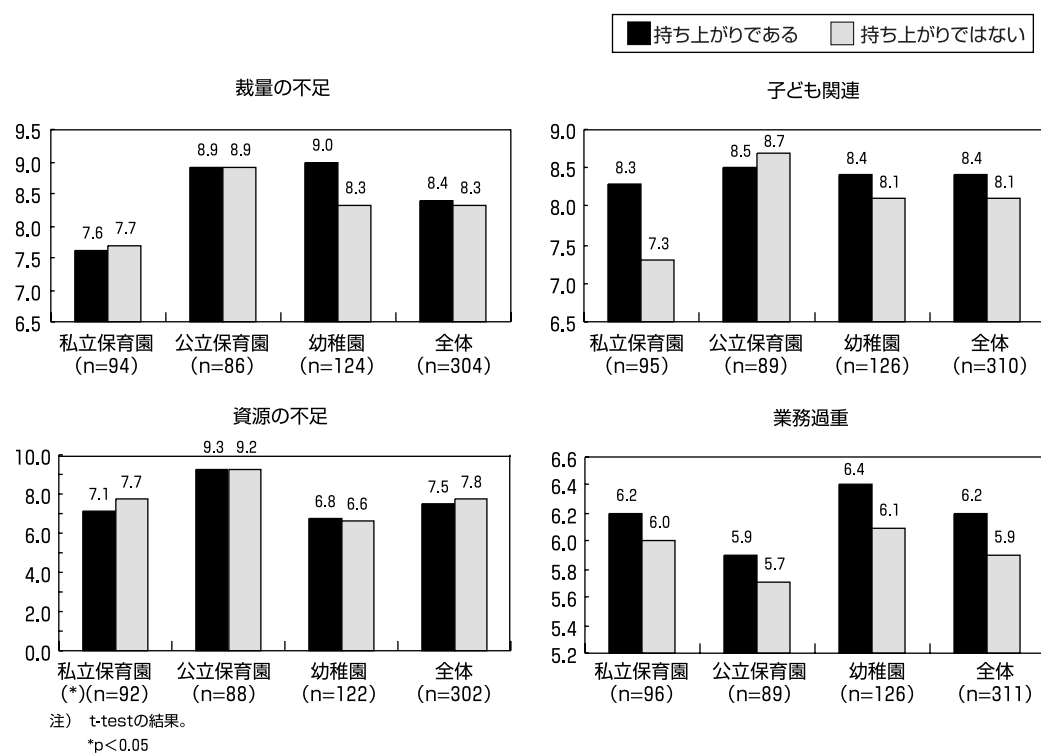
注) 一元配置の分散分析結果。

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

⑦持ち上がりの有無と職務ストレス

図表9-36は、役職が「クラスの担任」と答えた保育者を対象に、持ち上がりと職務ストレスの関係を分析した結果である。ほとんどの場合、持ち上がりの有無による職務ストレスの差は、統計的に有意ではない。こうした結果から、保育者の職務ストレスは、担当しているクラスが持ち上がりであるかどうかによって左右されるものではないことがわかる。

図表9-36 持ち上がりと職務ストレス

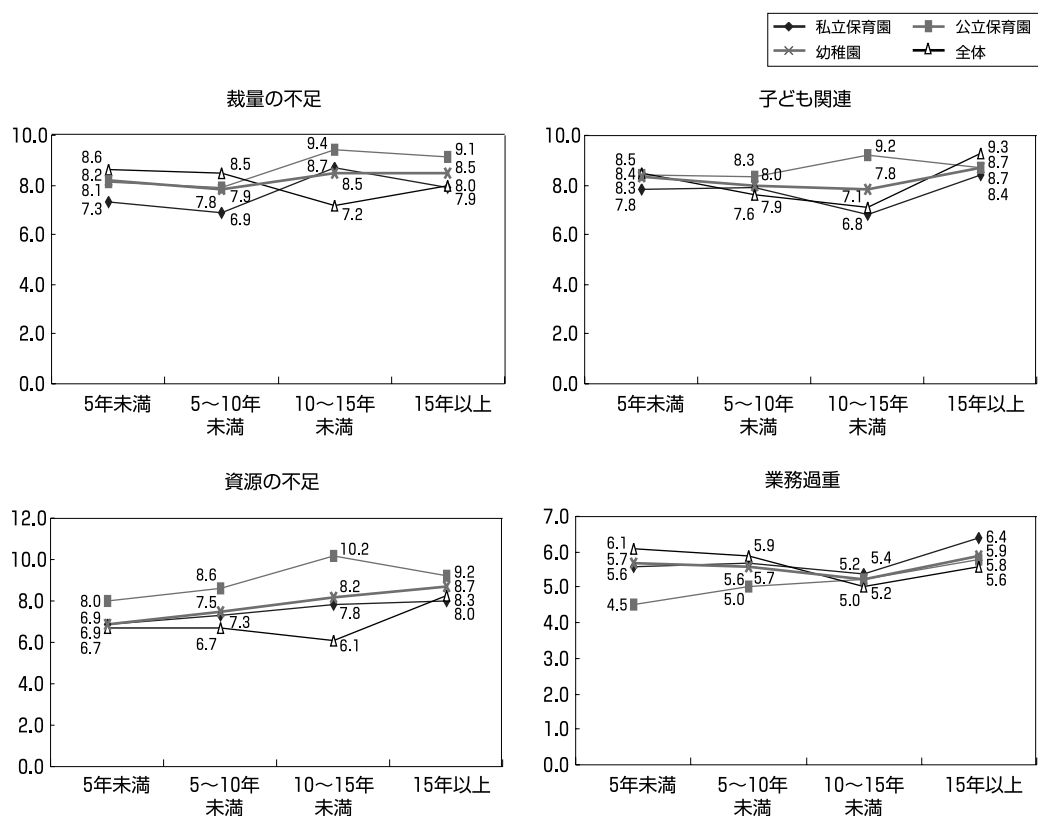


⑧保育者歴と職務ストレス

続いて、保育者歴による職務ストレスの差異について分析した。図表9-37は、その結果を示したものである。

図表からわかるように、職務ストレスの下位尺度のうち、保育者歴と最も明確な関連をみせるのは、資源不足によるストレスである。私・公立保育園と幼稚園ともに、保育者歴が長い方が、資源不足による職務ストレスが高い結果になっている。こうした傾向は、全体に対する分析結果でもみられる。また、公立保育園の場合を除くと、子どもと関連するストレスにおいても、保育者歴によるストレスの差がみられる。

図表9-37 保育者歴と職務ストレス



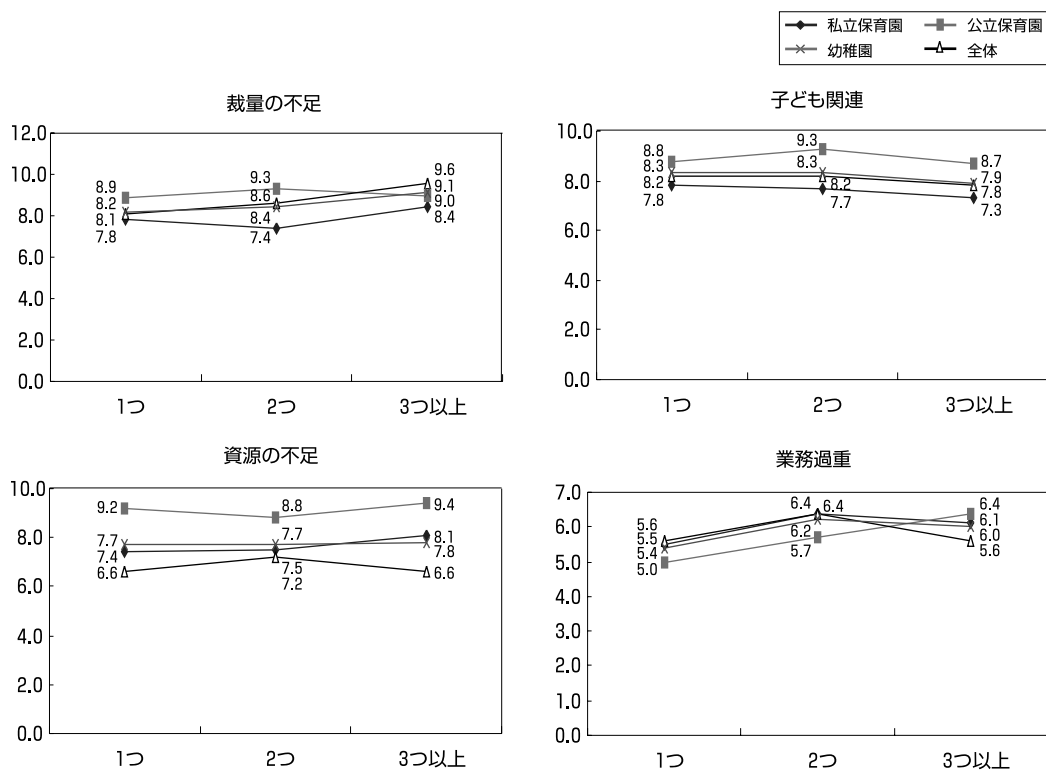
注) 一元配置の分散分析結果。

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

⑨研修と職務ストレス

保育園と幼稚園で実施されている研修と裁量不足、子ども関連、資源の不足などによる職務ストレスの間には、あまり有意な関係がみられない（図表9-38）。しかし、これらの下位尺度とは違って、業務過重による職務ストレスの場合は、研修の数によって有意な差がみられる。

図表9-38 研修と職務ストレス



注) 一元配置の分散分析結果。
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

(4) バーン・アウトと職務ストレス

最後に、職務ストレスと保育者のバーン・アウトとの関係を分析する。バーン・アウトとは、過度で持続的なストレスに対処できずに、張りつめていた緊張が緩み、意欲や野心が急速に衰えたり、乏しくなったときに表出される心身の症状のことである（久保・田尾1994）。

図表9-39は、職務ストレスの下位尺度とバーン・アウトとの相関関係を分析した結果を示したものである。ほぼ全ての結果で、正の相関がみられる。特に、「裁量の不足」については、保育園・幼稚園にかかわらず、.48以上の強い相関関係がみられた。「資源の不足」と関連する職務ストレスは、相対的に弱い相関関係を示している。こうした結果は、単純相関関係に基づいたため、その両方性に注意する必要があるものの、保育者のバーン・アウトを軽減する対策を講ずる時、まずは保育者の裁量が確保できる環境について考慮する必要性を示唆するものである。

図表9-39 バーン・アウトと職務ストレスとの相関

	裁量の不足	子ども関連	資源の不足	業務過重
私立保育園	.48***	.20*	.11	.37***
公立保育園	.58***	.44***	.29**	.44***
幼稚園	.48***	.40***	.17*	.32***
全 体	.52***	.36***	.14**	.38***

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

5. まとめ

本章では、まず「1.保育者の労働環境」から「3.満足度とストレスなどの関係」では、保育者の労働環境と満足度やストレスとの関係をみた。主な結果は、以下の通りである。

保育者の労働環境や属性は、園の形態別に特徴がみられた。公立保育園の保育者の平均年齢は高く、それにともない保育者歴も長い。給与については、保育者個別の給与水準はわからないが、園データからは、公立保育園の平均給与が高いことが示されており、平均年齢が高いことと関連が深いと考えられる。また転出入や異動については、私立保育園や幼稚園では少ないのに対し、公立保育園では定期異動も多い。雇用形態については、幼稚園において9割以上が常勤保育者であるのに対し、保育園では非常勤保育者も2割程度を占める。とくに公立保育園では、有期契約の常勤保育者が全体の2割程度を占める。

次に、保育者の仕事に関する満足度にも園の形態別の特徴がみられた。全体では、公立保育園の満足度が低い。また雇用形態別には、保育園では常勤よりも非常勤保育者の満足度が低い結果となっている。さらに「この半年間に感じたこと」をみると、仕事の充実感が大きい一方で、ゆとりの無さを感じるものが多かった。また因子分析の結果抽出された尺度で、仕事にゆとりがないことを示す「疲労感」については、常勤保育者の方が非常勤保育者よりも得点が高く、責任や仕事量の負荷の少ない非常勤保育者の方が疲労感は少ないようだ。

最後に、園ごとに、保育者や保護者の満足度とストレスの関係を見てみた。保育者については、どの園でも保育者のストレスが高いほど、満足度が低いという関係が確認できた。保護者のストレス得点が高い園では、仕事に脱力感や疲労感を感じたりすることが多い。保護者の満足度との関係を見てみると、保育者の満足度の高い園では、保護者の園に対する満足度も高く、保護者の子どもに関するストレスも少ないという関係がみられた。保護者のストレスが少ないのは、園での育児相談や保育者とのコミュニケーションがよいなど、親に対するサポート体制が機能しているものと考えられる。

これらの結果から、保育園や幼稚園では、そこで働く保育者、子ども、そしてその親たちの満足度やストレスに相関があることが確認できた。「保育の質」を論じることは容易ではないが、園にかかわる保育者や保護者の満足度やストレスは、質を評価する重要な指標のひとつとなりうるであろう。

「4.保育者の職務ストレス」では、保育の質に影響を及ぼす要因の一つとして保育者が経験する職務ストレスに注目し、それを引き起こす原因と、それによってもたらされる結果について検

討した。具体的に、保育現場で経験する職務ストレスを、「裁量の不足によるストレス」「子ども関連ストレス」「資源の不足によるストレス」「業務過重によるストレス」にわけて、保育園・幼稚園の労働条件との関係、そして保育者のバーン・アウトの関係を分析した。分析の結果およびそれから得られた知見をまとめると以下の通りである。

第一に、保育者の職務ストレスは、運営形態によって異なる。業務過重を除くと、公立保育園の場合が私立保育園と幼稚園より、保育者の職務ストレスが高い傾向がみられた。

第二に、いくつかの労働条件による職務関連ストレスの差は、特に業務過重と関連するストレスで顕著である。常勤であるほど、勤務時間が長いほど、クラスの担任であるほど、業務過重ストレスが高い結果が得られた。すなわち、業務過重から生じる職務ストレスは、勤務形態および時間、役職によって左右される。少なくとも、業務過重と関連する職務ストレスを減らすためには、保育者の業務環境の改善が必要であるという点を示唆する結果といえよう。

第三に、担当する子どもの数や年齢と職務ストレスの関係では、子ども関連ストレスでより一貫した傾向がみられる。子どもの年齢が高い場合、子どもの数が多い場合、子どもと関連する職務ストレスが高い。したがって、高い年齢の子どものクラスを担当する保育者、担当クラスの子ども数が多い保育者たちに対する保育園・幼稚園からの支援が必要であると考えられる。

一方、持ち上がりの有無と研修の実施による職務ストレスの差はあまりみられず、保育現場で保育者が経験する職務ストレスは、持ち上がりと研修の実施などによっては、それほど大きく影響されるものではないことがわかった。

最後に、保育者のバーン・アウトと職務ストレスの関係を分析した結果、職務ストレスが高くなるほど、バーン・アウトも大きくなる傾向がみられた。このような分析は、単純相関関係に基づいたため、結果の両方向性に留意する必要があるものの、保育者の職務ストレスを軽減する対策の必要性を示唆するものである。

参考文献

- Clark F. H., 1980, An Analysis of Occupational Stress Factors as Percieved by Public School Teachers, Unpublished Doctoral Dissertation: Aburn University.
- 久保真人, 田尾雅夫, 1994, 「看護婦におけるバーンアウト——ストレスとバーンアウトとの関係——」『実験社会心理学研究』34 (1) : 33-43.
- Moracco J., Danford D., D'Arienzo R. V., 1982, "The Factorial Validity of the Teacher Occupational Stress Factor Quetionnaire," Educational and Psychological Measurement, 42: 275-283.
- 木下比呂美「3歳未満児の発達と男性保育者」, 2000.
- 金田利子・諏訪きぬ・土方弘子編『「保育の質」の探究——「保育者—子どもの関係」を基軸として』第5章、ミネルヴァ書房.

第10章 保育園・幼稚園の運営状況・労働環境と保護者へのサポート

本章では、保育園または幼稚園の運営状況・労働環境が保護者をサポートする上で、どのような影響があるかを見てみた。はじめに、保護者が求めている保育環境・保育内容・保育サービスへのニーズが、幼稚園と保育園の保護者の間で違いが見られるのかをみていく。次に、保護者の園に対するニーズと園が提供するサービスに視点を当てる。最後に、保護者の保育園・幼稚園への満足度が高い園、低い園の違いが園の運営状況や労働環境と関連があるのかを検討し、運営状況・労働環境と保護者へのサポートとの関係について考察を行う。

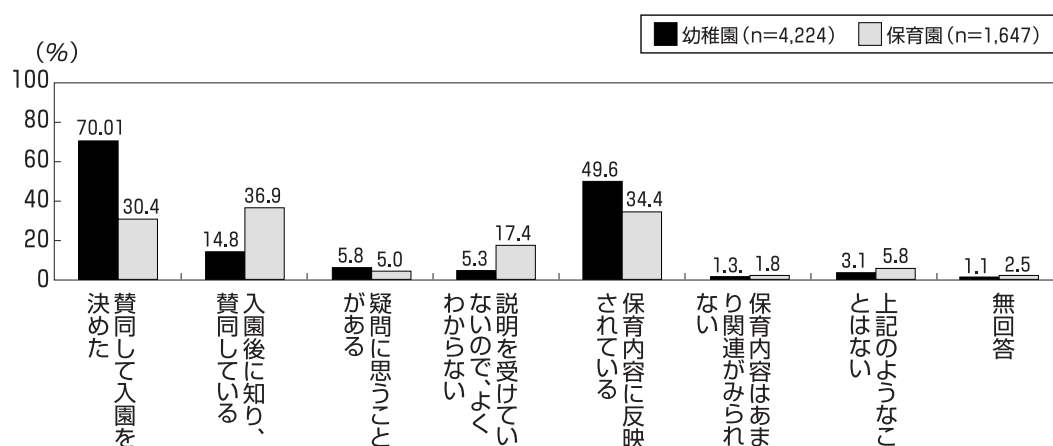
1. 保護者が求めている保育環境・保育内容・保育サービス

(1) 園の理念や保育方針について

保育園・幼稚園の理念や保育方針に賛同して入園を決めたと回答した人は圧倒的に幼稚園に多かった。幼稚園では70.1%、保育園では30.4%と2倍以上の開きがあった。保育園を利用している保護者は入園後に理念や保育方針を知り、賛同していると回答した人の割合の方が多く、36.9%である。幼稚園では14.8%と保育園の半分以下である。このことから、幼稚園の保護者にとって、入園に際して園の理念や保育方針に賛同できるかという点が重要な要素となっていることが分かる。入園後に理念や方針が保育内容に反映されているかという設問では、幼稚園の保護者の49.6%が肯定しており、保育園では34.4%であった。

また、保育園では、理念や保育内容に賛同して入園する割合より入園後に知り賛同していると回答した割合が高かった。これらのことから、保育園の保護者は幼稚園の保護者ほど入園を決定する際の重要な要素として理念や方針を捉えていないようである。むしろ、理念や方針以上に優先される要素があると考えられる。

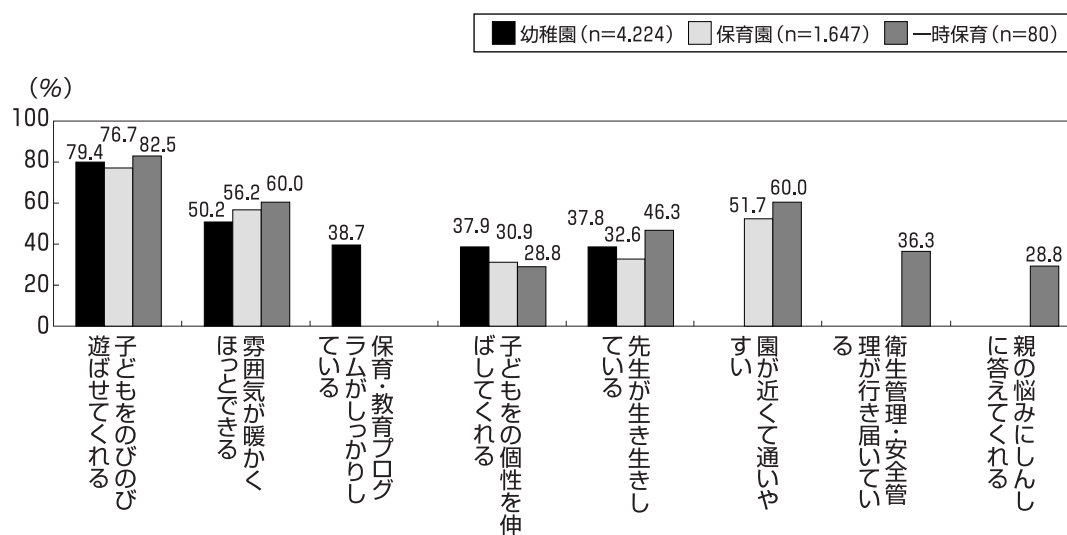
図表10-1 保育理念、保育方針について



(2) 現在通園している園、利用している園の気に入っているところ

現在通園している園、利用している園のどのようなところが気に入っているかという設問では、16項目のうち上位にあがった5項目について比較してみた。最も多かった回答は、幼稚園、保育園、一時保育利用の保護者ともに「子どもをのびのび遊ばせてくれる」であり、それぞれ8割近くが選択している。2番目には同様に「雰囲気が暖かくほっとできる」をあげている。一時保育利用の保護者は同時に、「園が近くて通いやすい」を選択している。3番目以降は、幼稚園の保護者が「保育・教育プログラムがしっかりしている」を選択したのに対して、保育園の保護者は「園が近くて通いやすい」を選択している。一時保育利用の保護者は、次に「衛生管理・安全管理が行き届いている」「親の悩みにしんしに答えてくれる」が選択されており、これらは幼稚園・保育園では上位5項目にはあがっていない項目である。

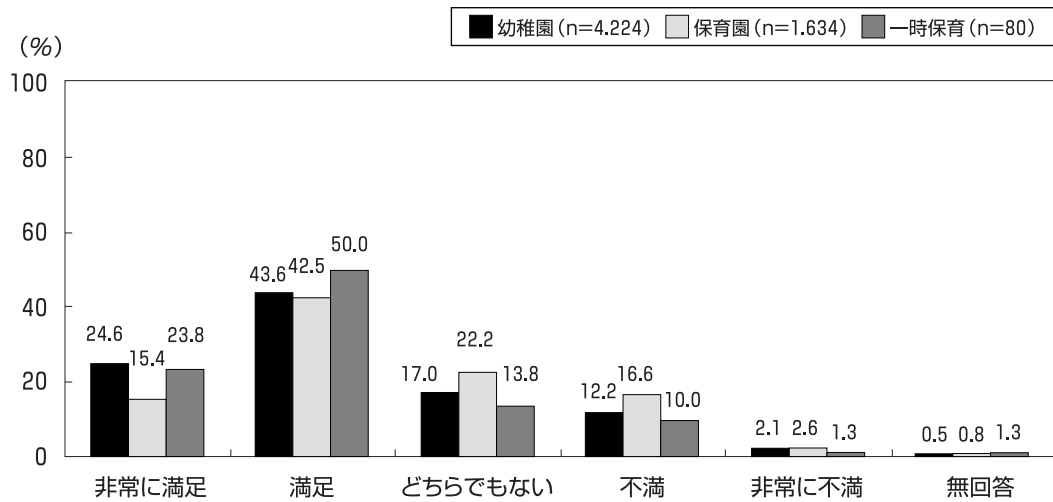
図表10-2 園の気に入ってる点(上位5項目)



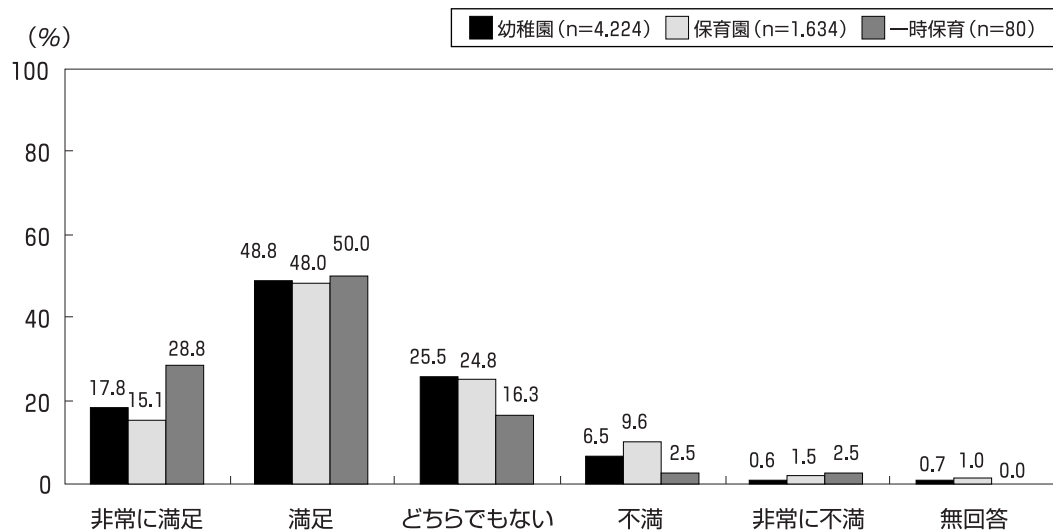
この結果から、「子どもをのびのび遊ばせてくれる」「雰囲気が暖かくほっとできる」の2項目はどの保護者も重要なことだと考えていることがわかる。一方、幼稚園と保育園、一時保育利用の保護者では園に対して期待している内容が異なっていることが結果に表れている。幼稚園では、保育・教育プログラムに関心が寄せられ、保育園では通園距離や先生が生き生きしているかなどが選択されている。一時保育利用の保護者では、これ以外に衛生管理・安全管理、悩みに答えてくれるなど、施設の運営管理面や子育て支援に対する期待が感じられる。

(3) 保育園・幼稚園の保育環境や先生の関わり方などに対する満足度

図表10-3-1 園庭の環境

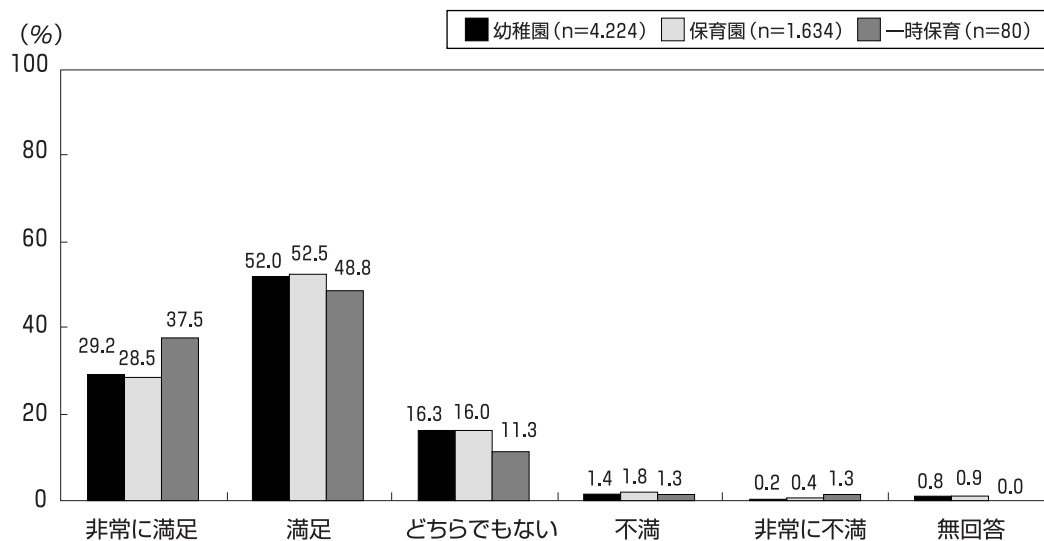


図表10-3-2 保育室(教室)の環境



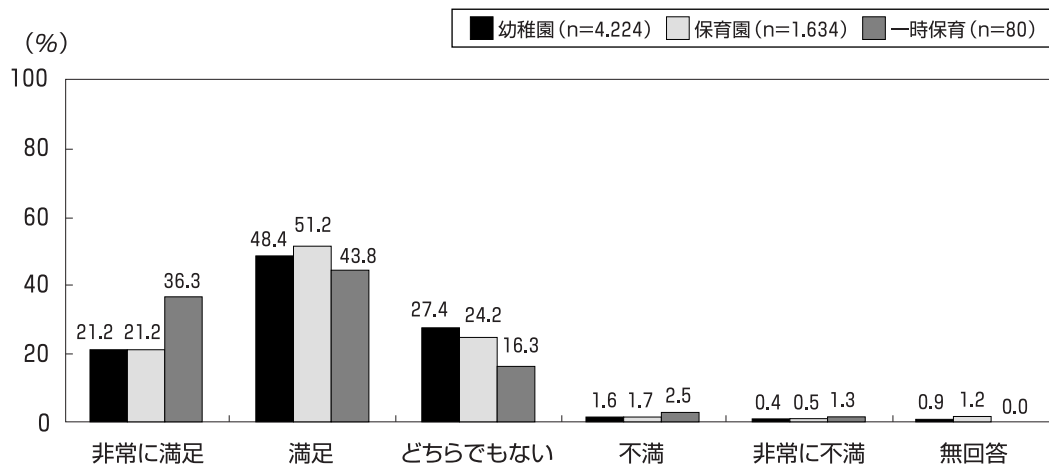
園庭の環境（広さ、遊具など）については、「非常に満足」「満足」を合わせると幼稚園は68.2%、保育園57.9%、一時保育利用者73.8%であった。「どちらでもない」、「不満」の割合が高いのは保育園保護者であった（図表10-3-1）。保育室（教室）環境についても同様の傾向が見られた（図表10-3-2）。

図表10-3-3 担任の先生の子どもへの関わり

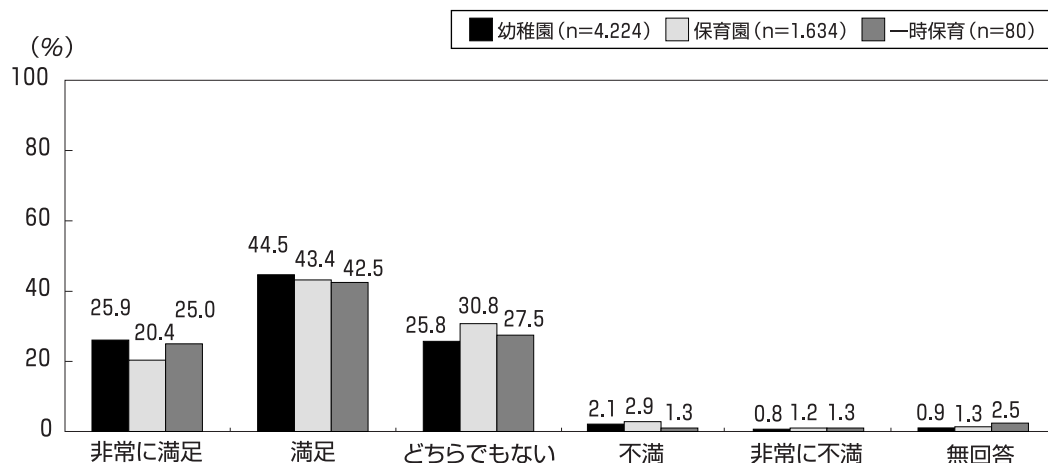


担任の先生の子どもへの関わりでは、「非常に満足」と「満足」を合わせると、それぞれ8割以上が満足と回答していた。特に、一時保育利用の保護者は「非常に満足」と回答した保護者が、37.5%と満足度が最も高かった。(図表10-3-3)

図表10-3-4 担任の先生の親への関わり方



図表10-3-5 園長の子どもへの関わり方

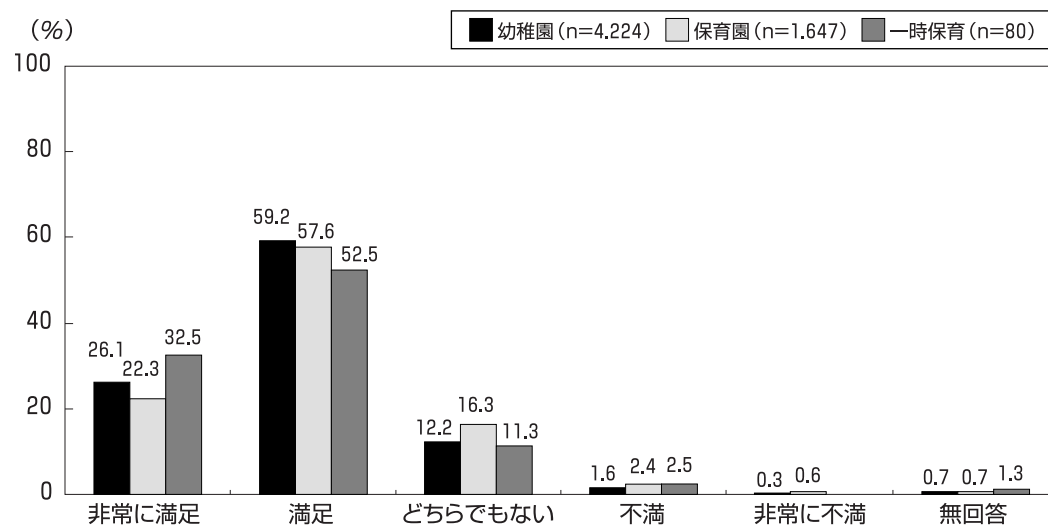


次に、担任の先生の親への関わり方では、「非常に満足」と「満足」に回答した割合が幼稚園69.6%、保育園72.0%、一時保育利用80.1%であった。幼稚園は、他の項目に比較して「どちらでもない」の割合が27.4%と比較的高かった（図表10-3-4）。

園長の子どもへの関わり方では、「非常に満足」「満足」と回答したのは、幼稚園は75.3%、保育園は63.8%、一時保育は67.5%であった。保育園「どちらでもない」と回答した割合が30.8%と3者の中では最も高かった（図表10-3-5）。

最後に、園に対する総合的評価では「非常に満足」「満足」と回答した合計割合は、幼稚園85.3%、保育園79.9%、一時保育86%であった。「どちらでもない」と回答した割合は、幼稚園12.2%、保育園が16.3%、一時保育11.3%であり、全般的に総合的な満足度は高かった（図表10-3-6）。

図表10-3-6 園に対する総合的評価

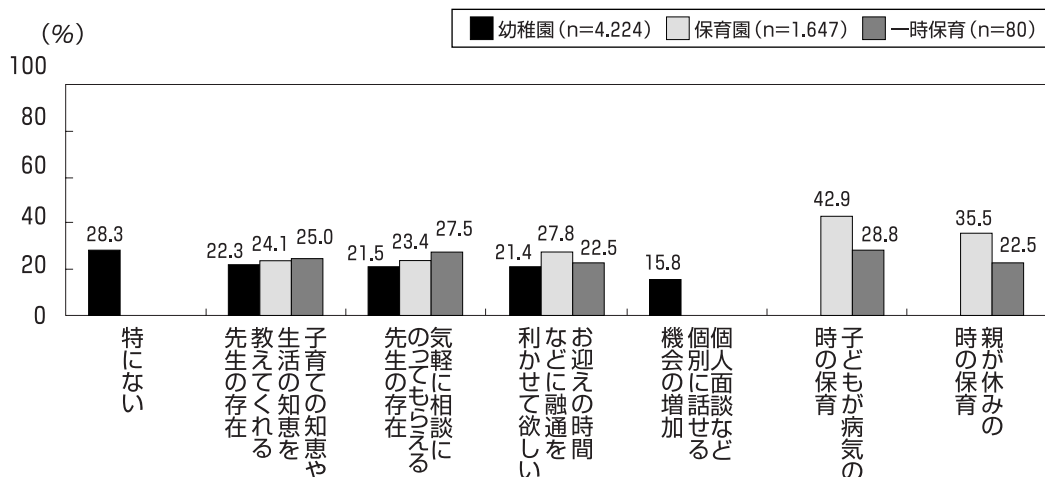


(4) 園に実施してほしいこと、望んでいること

実施してほしいこと、望んでいることについては、幼稚園と保育園では大きく異なった結果がでた。幼稚園で最も多かった回答が「特にない」28.3%、次に多かったのが、「子育ての知恵や生活の知恵をしてくれる先生の存在」22.3%、「気軽に相談にのってもらえる先生の存在」21.5%であった。保育園では、最も多かった回答が「子どもが病気の時の保育」42.9%、次に「親が休みの時の保育」35.5%であった。一時保育では、最も多かったのが「子どもが病気の時の保育」28.8%、「子育ての知恵や生活の知恵をしてくれる先生の存在」25%であった（図表10-4）。

幼稚園では「特にない」という回答が3割近くあり、園へのニーズが設問と異なるところにあるためか、それともニーズがそれほど高く表れていないためかは不明である。保育園の保護者はほとんどが共働きであるため、半数近くが「子どもが病気の時の保育」を望んでいることが特徴的である。また、一時保育の利用者の望んでいることが保育園の保護者と同じ回答であったということは、一時保育利用者であっても就労をしている母親が比較的多いことが考えられる。

図表10-4 園への要望



2. 園が提供している事業・サービスと運営における意識

(1) 園が提供している事業・サービス

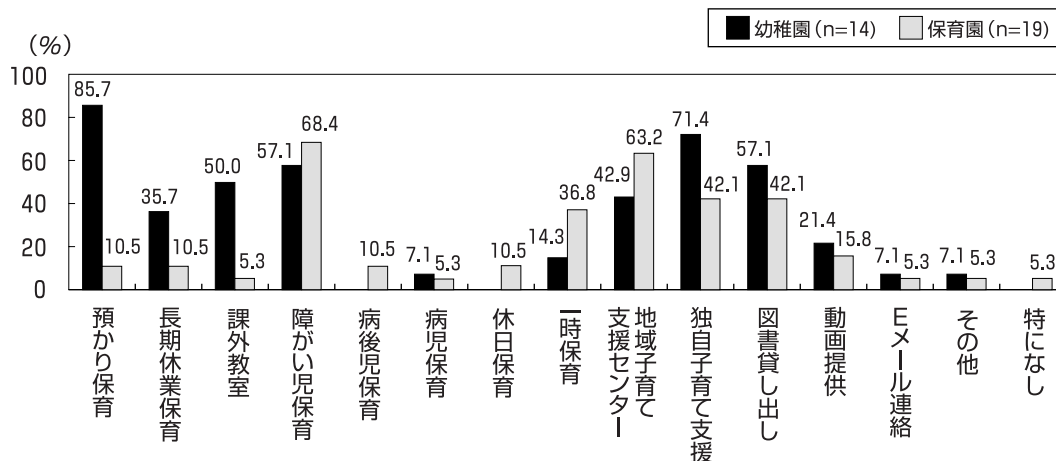
園が提供している事業・サービスについてみると、幼稚園と保育園では提供する内容に差がある。幼稚園で最も多かったのが、「預かり保育」85.7%、次に「独自子育て支援」71.4%、「図書貸し出し」「障害児保育」がともに57.1%であった。

保育園では、最も多かったのが、「障害児保育」68.4%、次に「地域子育て支援センター」63.2%、「独自子育て支援」「図書貸し出し」がともに42.1%であった。（図表10-5）

幼稚園では午前中の保育、または午後の保育時間終了後に園児を預かるという「お預かり保育」が最も多かった。幼稚園は、保育園のように丸一日園児を保育することが前提ではないにもかかわらず、実際にはかなりの園が長時間の保育を行っている事実があるということが分かる。さらに幼稚園が提供している「課外教室」(50.0%)は保育園ではほとんど行われていない事業である。

また、幼稚園も保育園も地域の子育て支援や独自の子育て支援事業を行っており、在園児だけではなく、広く地域の子育て支援を展開している園が多いことがうかがわれる。

図表10-5 園が提供している事業



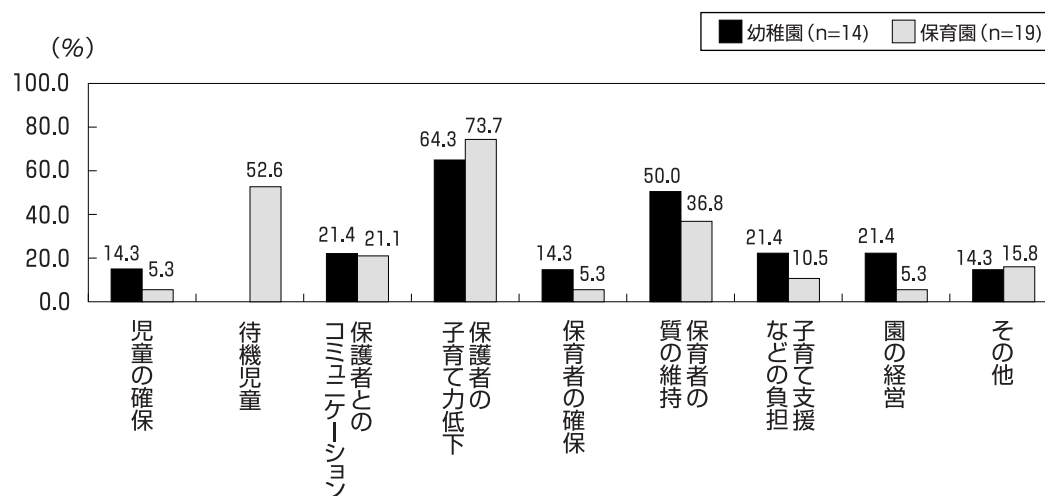
(2) 園運営における意識や懸念

保育園・幼稚園が園運営にあたって、持っている問題意識や懸念について両者を比較してみると、両者の役割機能の相違が表れているものと両者が共通に持っている問題が表れている。

両者共通に最も高い割合で回答しているものが、「保護者の子育て力低下」(幼稚園64.3%、保育園73.7%)であった。次に両者共通に高かった項目は、「保育者の質の維持」(幼稚園50%、保育園36.8%)であった。幼稚園と保育園の役割機能の相違が表れているものでは、「待機児童」(保育園のみ52.6%)であった。幼稚園では「園の維持」が21.4%、「児童の確保」が14.3%であった(図表10-6)。

運営においては、保育園が入園希望者全員のニーズに応えられずに待機児が問題となっているのに対して、幼稚園では園の運営や児童の確保が問題となっている現状がみえる。

図表10-6 運営にあたり、持っている問題意識や懸念について



(3) 保護者の求めている保育ニーズ・サポートと園の提供している事業・サービス、運営に対する意識

ここでは、保護者が園に求めている保育ニーズと園が提供している事業・サービス、運営に関する問題意識が合致しているか、それとも保護者のニーズとは乖離しているのかという視点から見てみた。

① 幼稚園の保護者の要望と幼稚園の提供している事業・サービス、運営に対する意識

幼稚園の保護者の要望（園に実施してほしいこと、望んでいること）を見ると、多かった要望は「子育ての知恵をしてくれる先生が存在」「気軽に相談にのってもらえる先生存在」「お迎えの時間などに融通を利かせて欲しい」などであった。それに対して、幼稚園が提供している事業・サービスをみると、「預かり保育」「独自子育て支援」「図書貸し出し」「障害児保育」「課外教室」などである。また、幼稚園が運営に際して持っている問題意識と懸念は「保護者の子育て力低下」「保育者の質の維持」「園の維持」「児童の確保」である。

園が問題だと感じている「親の子育て力低下」については、提供しているサービスの「独自の子育て支援」を行うことで対応しているように見える。

一方、保護者のニーズをみると、子育ての知恵を教えてくれたり、気軽に相談にのってもらえる先生が存在が求められている。このことは、幼稚園で問題だと感じている親の子育て力の低下をサポートするようなサービスとして上記のサポートを行えば、保護者が園に求めているニーズと合致することになる。

② 保育園に対する保護者の要望と幼稚園の提供している事業・サービス、運営に対する意識

保育園に対する保護者の園への要望で最も多かったのは、「子どもが病気の時の保育」であった。次に「親が休みの時の保育」「お迎えの時間などに融通を利かせて欲しい」など、さらに「子育ての知恵や生活の知恵をしてくれる先生が存在」「気軽に相談にのってもらえる先生の存

在」が続いていた。それに対して、保育園の提供している事業・サービスは、最も多かったのが「障害児保育」、次に「地域子育て支援センター」「独自子育て支援」「図書貸し出し」「一時保育」の順となっている。また、保育園運営における意識や懸念では、最も多かったのが「親の子育て力の低下」であった。次に多かったのは「待機児童」、「保育者の質の低下」などがあげられている。

保育園が提供している「地域子育て支援センター事業」や「独自子育て支援」、「一時保育」事業は、主に地域の専業主婦のための子育て支援であるため、保育園の保護者が園に要望している保育ニーズとはかけはなれたものだといえるだろう。

また、園運営における意識や懸念として、「親の子育て力低下」、「保育者の質の維持」があげられている。保護者が園に求めている、「子育てや生活の知恵を教えてくれる先生の存在」や「気軽に相談にのってもらえる先生の存在」に対して、園として応えることができれば、「親の子育て力低下」を向上させることができるだろう。どちらも幼稚園と同様に園の問題意識と親のニーズが合致している項目であるが、現状において十分に対応できていないことが、保護者の保育へのニーズとなって表れていると思われる。

3. 保護者の園への満足度と園の運営状況・労働環境との関連

ここでは、保護者の園への満足度の合計を得点化したものから、満足度の高い幼稚園・保育園、満足度の低い幼稚園・保育園に分類して、運営状況・労働状況を比較してみた。さらに、保護者の園への満足度が園の運営状況・労働環境と関連がみられるのかをみる。

(1) 園の運営状況・労働環境

保護者の園への満足度は、合計得点が高い順に保育園2園、幼稚園2園の合計4園、合計得点が高い順に保育園2園、幼稚園2園の合計4園を抽出し、それらの園の園長票と保育者票から園の運営状況、労働環境を比較してみた。ただし、最も低かった2園については、園長票が未回答であったため、3番目と4番目に低かった2園を抽出した。

①常勤保育者と非常勤保育者の割合と保育者の年齢構成

常勤保育者と非常勤保育者の割合を比較してみると、満足度が高かった上位4園（以下、上位グループ）では常勤に対して非常勤保育者の割合が平均して17.9%、満足度の低かった4園（以下、下位グループ）では25%と非常勤保育者の割合が高かった(図表10-7-1)。

常勤保育者と非常勤保育者の年齢構成を見てみると、上位グループでは29歳以下の保育者が60.7%、30歳代が25%と全体の85.7%を占めている。下位グループでは、29歳以下の保育者は48.2%、30歳代が15%であった。また、下位グループでは、40歳代が14.3%、50歳以上が7.1%と40歳代以上が全体の21.4%を占めている（図表10-7-2）。

一般的に、年齢の高い保育者がいることによって親の安心感を得やすいのではないかと、親が保育者に相談しやすいのではないかと考えられているが、職員構成として年齢の高い保育者の割合が高いことだけでは、保護者の満足度には必ずしも反映されないといえるだろう。

図表10-7-1 常勤保育者と非常勤保育者の割合(4園合計)

	常勤保育者(人)	非常勤保育者(人)	非常勤保育者の割合(%)
上位グループ	56	10	17.9
下位グループ	56	14	25

図表10-7-2 常勤保育者の年齢構成割合(4園平均)

	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳以上
上位グループ	60.7	25	12.5	1.8
下位グループ	48.2	15	14.3	7.1

②常勤保育者と非常勤保育者の給与

常勤保育者と非常勤保育者の給与を上位グループと下位グループで比較をしてみた。初任給はと最高給与では差がなく、平均給与では若干下位グループの方が給与が高かった。非常勤保育者の時給においては、上位グループの方が時給が高かった(図表10-8)。

図表10-8 常勤保育者と非常勤保育者の給与(もしくは時給)4園平均

	初任給	平均給与	最高給与	非常勤時給
上位グループ	8	9	11	4.25
下位グループ	8	9.25	11	3.67

時給の場合

1. 800円未満 2. 800-900円未満 3. 900-1000円未満 4. 1000-1200円未満 5. 1200円以上

月給の場合

6. 12万円未満 7. 12-15万円未満 8. 15-20万円未満 9. 20-25万円未満 10. 25-30万円未満
11. 30-40万円未満

図表10-9 職員の転出入

	昨年度の転出者(%)		今年度の転入者(%)	
	定期異動した数	退職した数	定期異動した数	退職した数
上位グループ(n=73) 常勤の保育者	0	6.8	4.1	0
上位グループ(n=73) 非常勤の保育者	0	0	0	0
下位グループ(n=74) 常勤の保育者	4.1	15.1	15.1	1.4
下位グループ(n=74) 非常勤の保育者	0	0	8.2	0

③職員の転出入について

職員の転出、転入、退職などの移動についてみると、昨年度と今年度の両方とも下位グループの方が常勤、非常勤ともに転出入の割合が高かった。特に昨年度の常勤保育者の退職者割合をみると、下位グループは上位グループの2倍以上であった。今年度の転入者の割合も下位グループは上位グループの3倍以上である。(図表10-9) このことから、下位グループは上位グループに比べて園内における職員の移動が多いといえる。

(2) 職員の労働環境と保育経験

①勤務形態

上位グループと下位グループを比較すると、上位グループの方が常勤保育者の割合が高く、有期契約常勤と非常勤保育者の割合が低いことがわかる。下位グループでは、職員の約2割が非常勤保育者であった(図表10-10-1)。

図表10-10-1 勤務形態(%)

	常勤	有期契約常勤	非常勤	派遣社員
上位グループ(n=44)	84.1	6.8	9.1	0
下位グループ(n=68)	72.1	7.4	19.1	0

②1週間当たりの労働日数

上位グループでは週5日勤務と6日勤務以外はなかったが、下位グループでは3日勤務、4日勤務、全く不規則勤務もあり、非常勤保育者の割合が高いことと関連していると思われる。

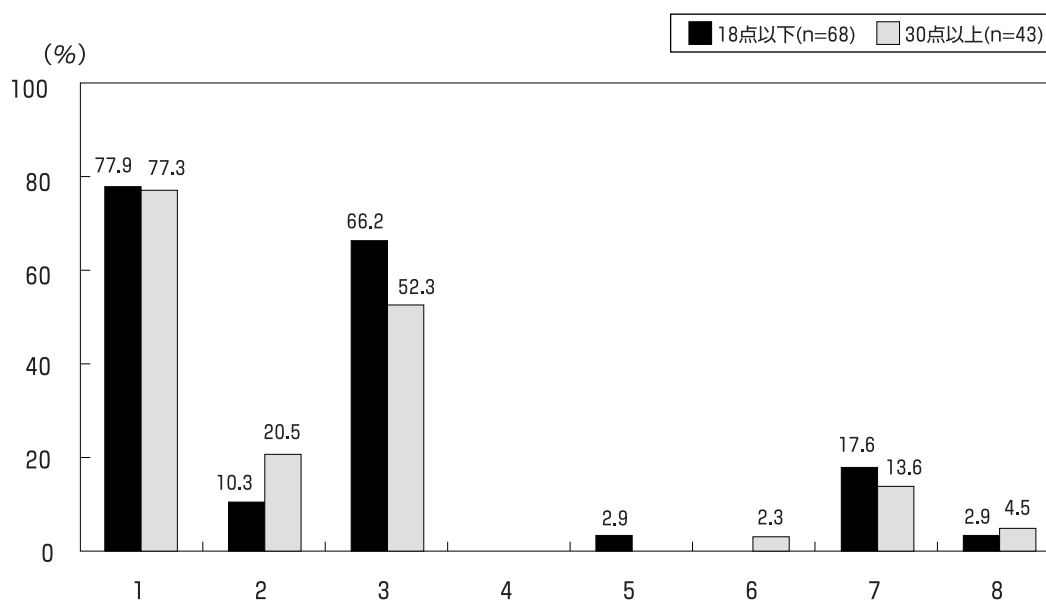
図表10-10-2 1週間当たりの労働日数(%)

	3日	4日	5日	6-7日	全く不規則
上位グループ(n=44)	0	0	59.1	40.9	0
下位グループ(n=68)	1.5	2.9	89.7	4.4	1.5

(3) 資格・免許

資格・免許については、保育者では上位グループと下位グループに大きな差はなかった。幼稚園では上位グループには幼稚園教諭1種の免許を持っている割合が下位グループの約2倍となっている。

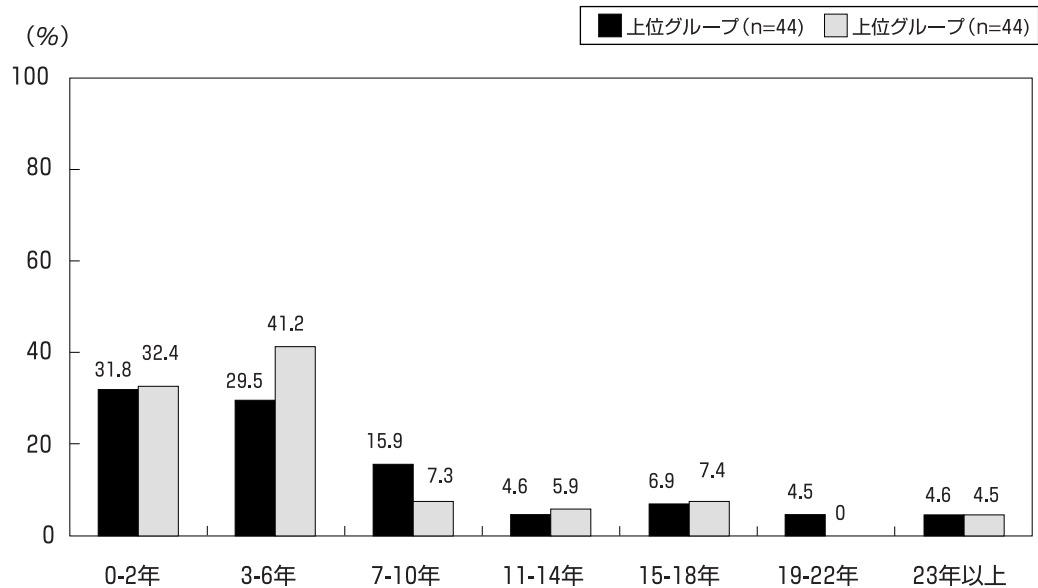
図表10-11 資格・免許について(複数回答)



(4) 勤続年数

両者の大きな差はないが、勤続3-6年では下位グループ(41.2%)が上位グループより多く、勤続7-10年では上位グループ(15.9%)の方が下位グループより多かった。

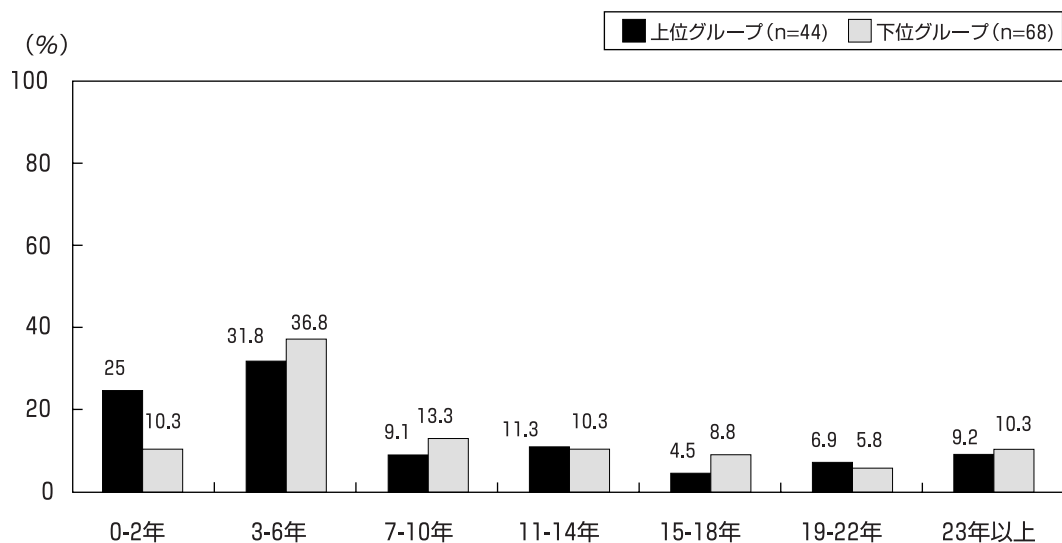
図表10-12 勤務年数



(5) 保育者歴

保育者歴を通算してみると、上位グループでは最も多かったのが、経験3-6年で全体の36.8%であったが、次に多かったのは経験0-2年(25%)であった。下位グループでは、最も多かったのが3-6年の31.8%で、次に多かったのが7-10年13.3%、0-2年と11-14年、23年以上がともに10.3%と経験年数の偏りが少なかった。

図表10-13 保育者歴(通算)



4. まとめ

(1) 保育環境・保育内容

保護者が保育園・幼稚園に求めている保育環境で共通する点は、「子どもをのびのび遊ばせてくれる」「雰囲気暖かくほっとできる」「先生が生き生きしている」「子どもの個性を伸ばしてくれる」などであった。その他共通して満足度が高かったものに、「園庭の環境」「保育室の環境」があった。

保育内容では、「担任の先生の子どもへの関わり方」「担任の先生の親への関わり方」「園長の子どもへの関わり方」の満足度が比較的高いことがあげられる。その中では、「園長の子どもへの関わり方」が、他の2つの項目に比べて若干満足度が低くなっている。これは関わりの頻度が担任に比べて園長の方が少ないことが保護者の回答に反映されているのではないと思われる。

保育環境と保育内容で、保育園・幼稚園の保護者の中で異なる結果が出ていた項目が、「保育理念、保育方針について」と「園の気に入っている点」であった。幼稚園では、入園に際して保育理念や保育方針を事前に知ってから入園を決めている保護者が7割以上であるが、保育園では3割程度である。また「園の気に入っている点」では幼稚園では「保育・教育プログラムがしっかりしている」という項目に4割近い保護者が回答しているが、保育園では上位5項目には入っていない。保育園では「園が近くて通いやすい」という項目に5割以上の親が回答しているが、幼稚園の保護者では上位5項目には入っていない。

この違いの理由には二つのことが考えられる。一つは、幼稚園と保育園の保護者の生活状況が異なることである。幼稚園の母親の多くが就労をしていないか、就労をしていても就労時間が短いのに比べて、保育園の母親はほぼ全員が就労をしており、就労していることが保育園入園の条件でもあることから、就労継続が可能な条件が優先される結果、「園が近くて通いやすい」ことが重要な要素になるからである。

もう一つの理由は、幼稚園と保育園の姿勢の違いがある。本来、保育は「養護と教育」を含めて保育であるが、幼稚園では「教育」が、保育園では「養護」が重視されてきている、又はそのように保護者に伝わっている点が異なる結果となって表れたと考えられる。

一時保育利用者では、保育環境や保育内容では1位、2位とも保育園・幼稚園共通であったが、他と異なるものに「衛生管理・安全管理」、「親の悩みにしんしに答えてくれる」があった。これらは保育園、幼稚園の保護者の上位5位にはあがっていない。一時保育利用者が園に対して求めているものが、子どもの「保育」と同時に「親への支援」という意味合いが強いことが伺われる結果であろう。

(2) 保護者の要望と園が提供しているサービス

「園への要望」をみると保育園、幼稚園の保護者に共通しているのが、「子育ての知恵や生活の知恵を教える先生が存在」「気軽に相談にのってもらえる先生が存在」「お迎えの時間などに融通を利かせて欲しい」などである。

共通して園への要望にあがっていた「子育ての知恵・生活の知恵を教える先生が存在」の項目から、保護者が子育てや日常生活について支援を求めていることが推察される。一方、園が懸念していることの最初に「親の子育て力低下」があがっていることをみると、園としても子

育て支援の必要を感じていると思えるが、実際に提供している園のサービスからは園の保護者を対象とした子育て支援や家族支援などの視点からのサービスはみられなかった。保護者も園側も同様に子育て支援の必要を感じていることから、保護者のニーズをくみ上げた形でサービスを提供することで、保護者の子育て力が向上するような支援が可能になることがこの結果から考えられる。

保育園と幼稚園で結果が異なるものは、次の4項目であった。保育園では、上位1位、2位であった「子どもが病気の時の保育」と「親が休みの時の保育」が幼稚園ではなく、幼稚園では上位1位が「特にない」であった。「個人面談など個別に話せる機会の増加」も幼稚園だけが上位に選択している項目である。

これらも前者と同様に保護者の生活状況の違いが表れた結果となっていた。保育園では、親の就労が継続できるような保育サービスが要望としてあげられている。

幼稚園では最も高い割合で回答があったのが、「特にない」であった。この結果は幼稚園の保護者が園に満足度が高いので特に要望がないのか、保護者のニーズがうまく回答には反映されていない結果なのかは今回の調査では不明である。しかし、個別に話せる機会の増加が幼稚園の保護者の要望にあがっていることから、保護者が先生と個別に話す機会が日常的には少ない傾向があることが推察できるだろう。

保育園と幼稚園の生活状況の違いに即して保護者のニーズを把握し、ニーズに応えるサービスを提供することが、家族とともに生き子どもを育てるという家族支援を視野に入れた保育を実践することに他ならない。

(3) 園の運営状況・労働環境と保護者へのサポートとの関係について

園の運営状況や労働環境の違いが、保護者をサポートする内容に違いをもたらすのかという視点からみたのが、以下の結果である。サポートの内容を環境設定、先生との関わり、園長との関わり、子どもとの関わりの満足度からみて、満足度の最も高かった上位4園と最も低かった下位4園の比較である。

保護者の満足度の高い上位グループでは、下位グループに比べて非常勤保育者の割合が低く、年齢構成では下位グループの方が全般にばらつきがあり、ある年齢層に偏っていなかったが、40歳代以上の割合が上位グループに比べて高かった。

このことから、一般に年齢の高い保育者がいることによって親の安心感を得やすいのではないかと、親が相談しやすいのではないかと考えられているが、年齢の高い保育者の割合が高いことだけでは満足度に必ずしも反映されないといえる。

職員の転出入では、下位グループの方が多かった。特に上位グループでは、常勤の転出入が少なかった。労働日数をみると、上位グループは非常勤保育者の割合が少ないこともあり、労働日数が5日、6～7日だけであったが、下位グループでは労働日数にもばらつきがある。この結果から、保育者が子どもの保育に毎日同じように関わるという体制にはなりにくいことがわかる。それが、保護者が担任の先生との関わりを持つ機会が少ないということにもつながるのではないだろうか。

これらの結果から、保護者の満足度の高い園の方が、園の運営体制や労働環境がよいというこ

とがいえそうである。上位グループでは、非常勤保育者の割合が少なく、職員の移動が安定した職場環境であることなどがあげられる。しかし、常勤給与は上位グループの方が低く、職員の年齢構成は下位グループの方が偏りが少ないなど、園の運営体制や労働環境だけではわからないこともある。

保護者全体を対象にした結果では、実際に保護者が求めている園への保育ニーズと園の提供しているサポートとの間は必ずしも合致していないので、保護者の満足度が高い園は、実は保護者の求めている保育ニーズに上手に応えている園ではないだろうか。

第11章 事例紹介：保護者の評価が高い保育園・幼稚園

本章では、私立保育園1園、私立幼稚園2園における保護者へのサポート等に関する取り組みを紹介する。本研究の保護者に対するアンケートでは、利用している保育園・幼稚園の「担任の先生の子どもへの関わり方」「担任の先生の親への関わり方」「園長の子どもへの関わり方」に対する保護者の満足度を調べている。これらの項目の満足度を集計した上で、私立保育園の中で最も評価が高かった園、私立幼稚園の中で最も評価が高かった園をそれぞれ抽出し、各々に対してインタビュー調査を実施した。公立保育園の中で最も評価が高かった園についてもインタビューを実施したが、本報告書には掲載していない。以下では、インタビュー調査により見出されたこれらの園における保護者に対するサポート等の取り組みを示す。

1. 保育園

A保育園は、社会福祉法人が運営する千葉県にある定員約50人、職員数14人の比較的小規模な私立の認可保育園である。0～2歳児は年齢別クラス、3～5歳児は縦割りクラスで保育をしている。開園日は日曜日を除く週6日、平日の開園時間は7時半～19時である。

A保育園は、保育を必要とする乳幼児を、心身ともに健やかに成長するように育むことを園の目的としている。また、隣人愛による地域社会の啓発につとめ、社会に奉仕する精神を養うことも目的にしている。また、子どもが自然の中で育つ保育、小規模であることを活かして子ども一人ひとりを大切に保育、自由にのびのびと育てる保育をめざしている。

<保護者会とみんなの広場活動>

A保育園の特徴としては、保護者が参加する活動が盛んであることがあげられる。特にA保育園の活動の特徴づけるのは、保護者会とみんなの広場活動である。

【保護者会】

保護者会は、在園児の父母により構成され、ほぼ全ての親が参加している。園長と保育士は、主にサポート役として会に関っている。役員は、各クラスから選出する。保護者会は、会則がある組織となっており、年度毎に総会、活動方針の提示、活動報告と会計報告を行っている。会費は、子ども1人につき650円/月で、2人目以降は減額される。

A保育園の保護者会の活動は活発であり、1年間では、総会、バザー、運動会、クリスマス会、卒園パーティーを保護者会が中心になって企画・実行している。例えば、卒園パーティーは4歳児クラスの保護者が中心となって、全員で打ち合わせをして、会の企画をすすめていたりしている。

【みんなの広場活動】

みんなの広場活動は、保護者と保育士からなる、保護者会とは別組織である。活動費は、保護者会からの拠出金によってまかなわれている。

みんなの広場活動としては、親子遠足、紙ひこうき大会、バーベキュー大会、もちつきなどを実施している。活動日は、主に日曜日である。これらの会には、ほぼ全ての保護者が参加している。

この活動の目的は、親同士・家族同士が交流し、仲良くすることである。保育園を利用している親は、送迎時にお互いが顔を合わせるだけでコミュニケーションもほとんどしないという状態になりやすい。みんなの広場活動があることで、親同士の会話や交流が促進される。

【懇親会】

各クラスごとに懇談会を、1年に1回ずつ実施している。

以上にあげた保護者会とみんなの広場活動は、保護者同士および保護者、園長、保育士間の交流を促進する。保護者同士が交流し、仲良くなることにより、困ったことや悩みごとがある保護者は別の保護者に尋ねるなどして、保護者同士で問題や悩みの解決がはかられている。また、両会に参加している保育士に対して相談をする保護者もいる。保護者からみれば、保護者会とみんなの広場活動に参加することは、そこで仲良くなった保護者にも相談が可能になるとともに、保育士に対しても相談しやすくなるという利点がある。

ただし、保護者同士での活動には、トラブルも発生することがある。そのような場合は、園長や保育士が割って入り、トラブルの解決にあたる。

＜保護者アンケートの実施＞

毎年保護者アンケートを実施して、保護者の意見や要望を聞いている。アンケートの結果は、保護者会の総会で配布している。また、保護者から出された要望に対する保育園の対応についても示している。保護者の要望に対しては、園の方針として変更できないことがらの場合はその方針を説明して保護者の理解をもとめ、対応可能なものについては対処方法を示している。

＜保育士と子ども、保護者との関わり方＞

定員数が約50人という小規模な保育園であるため、園長と保育士が、子どもと保護者全員の様子を把握するようにしてる。基本的には、1人の子どもを全員で育てるという園の方針を体現したものである。保護者から出された質問・要望に対しては、まず担任の保育士が対応するが、担任では対応できない場合は職員会議等で園長や他の保育士と情報を共有して、対応するようにしている。保護者によっては、担任に対して話しやすい人もいれば、園長や別のクラスの保育士に対して話をしやすい人もいる。そうした場合は、園長や他の保育士が、担任同様に対応をしている。また、A保育園の保護者は、保育士に対してストレートに話をする人が多い。保育士と保護者の信頼関係がその土壌にある。

＜保育士の人材育成＞

A保育園の保育士には、勤続年数が長いベテランが多い。現在は、新人が2人、経験年数5～10年が2人、10～20年が2人、20～30年が8人で、平均経験年数は17.5年である。これは平均的な私

立保育園における保育士の勤続年数を大きく上回る。ベテラン保育士の中には、他園から来た者もいる。経験豊富な保育士が多いことが、子どもや保護者に対する対応の質を高めているとみられる。

A保育園では、給与水準、保育士の育児等家庭の事情に対する配慮、人間関係、やりがい、保育士の勤続年数の長さにつながっているとみている。特に、給与は、地元自治体が定める保育士給与の本給の水準に合わせており、年齢によって高くなる仕組みになっている。園では、これが保育士の定着率を高めている大きな要因とみている。

2. 幼稚園

(1) 私立B幼稚園

<園の概要と保育・教育の方針>

東京都にあるB幼稚園は、昭和29年、私立の短期大学の付属幼稚園として作られた。昭和36年、大学が都立大学として東京都に移管されるに伴い、幼稚園が廃園になるとのことで、保護者の大量の署名とともに、現在の土地を所有していた現園長の父が経営を引き継ぎ、昭和35年から平成2年まで私立B幼稚園として、その後、学校法人のB幼稚園として現在に至る。

現在、園児数178人（定員160人、3歳児40名、4歳児60名、5歳児60名）、職員数16人（事務職員・用務職員を含む）の比較的小規模な幼稚園である。3歳から5歳の年齢別のクラスである。開園日は月曜から金曜、毎月1回第三土曜は園庭開放、平日の開園時間は9時～14時である。土曜の園庭開放日には毎回100名くらいが来る。来年度も、園児数は定員をうわまわる予定である。

B幼稚園の目指す子ども像とは、健康な子ども、自律・協力できる子ども、生活をつくる子ども、文化的・思考的な子どもの4つである。

<園に入る前の少人数の説明会>

B幼稚園の説明会は、毎年6月から、午前10時から12時まで、1回3組（母子の場合）を上限に行っている。上記にあげたB幼稚園の目指す目標は、他の園にも同様のものは多いと思われる。そのような中、B幼稚園の園長が気をつけている点は、この目標までもっていくことは、並大抵ではないということ、説明会で保護者に伝えることであるという。子どもたちが互いに仲良くできるのは、年長組の最後の半年であり、それまではごたごたあって当たり前で、ごたごたの1つ1つに、職員が入って、事情をつきあわせることで、卒園の半年前には、子どもだけで対応できるようになる。それまでは、信頼して子どもを預けてほしいということを伝え、普段の子ども達の状態をみてもらい、一緒にやってみましょうと話す。何よりも、園と保護者の信頼関係が大事だと考えている。こうした園の考え方に共感し、共に保育していこうと考えた保護者のみが入園を希望していることが、保護者側の高い評価につながっていると考えられる。

<保育者と子どもとの関わり方>

園で重視しているのは、いっせいに同じことをして時間を過ごすのではなく、一人ひとりの子どもを見ながら個々にあった時間のとりかたを行っていることにある。また、子どもたちが卒園するまでに子どもたちだけで遊びができるようになることである。ルールのある遊びの中で、時

には自分を抑えることによって、勉強していくことができると考える。年長組になるまでは、そうした遊びもうまく行かないことから、時には幼稚園の側が、子どものからを破って突っつきだしてあげるなど、仲介役となるように努めている（仲介役としての事例は保育士の事例研究会で勉強の題材として取り上げている）。園としては、子どもをただ預かっているのではなく、職員（先生）も考えながら、勉強しながら保育に携わっているという意識を強く持っている。そういう点で、単に子どもを一定の時間預かるのではないという意識があり、常にどのように保育を行うのか、という視点を持った保育ができていると思われる。

<園の歴史と保護者・地域との関わり方>

昭和60年代はじめ、幼稚園の通園バス・給食・かわいい制服・延長保育が流行したことがあり、B幼稚園では、定員160名に対し、113名まで減少したことがあった。しかし、B幼稚園では、それらはいずれも保護者を幼児教育から遠ざけるものであり、幼児教育に必要なことではないと考えた。例えば、通園バスでは子どもの園生活が見えない、内容も量も同じの給食にはない保護者と子どものかかわりが育つお弁当など、保護者と先生らが一緒に子どもを育てたいという理念とは異なるものであったためである。

そのため、B幼稚園では、まず先生達が勉強しなければならないと考え、昭和62年から、顧問に指導を受け、同じく現在の講師である先生（男性）に主任（兼クラス担任）としてきてもらうことになった。現在、顧問には、年に3回、子育て講座の講師として来園してもらい、園として親に単刀直入にいいにくいことも含めて、子育てについて保護者に話をしてもらう機会を設けている。また、講師には毎週1回、保育時間内に来園してもらい、職員の子どものかかわり方等の指導をお願いしている。

同年、保護者とのかかわりを持つことが重要と考え、園の中に保護者がいつでも利用可能な談話室を設けた。一部の保護者は子どもが幼稚園にいる間、ここで時間を過ごす。その後、談話室が足りないという要望を受け、園の隣にある園長の自宅の2階を開放している。談話室の中からは、人形劇、コーラス、お母さん達発行の新聞などのサークルも生まれた。サークルは、その他に、ピンポン（卓球）、パン作り、太極拳、てづくり工房、自然観察の合計8つある。平成5年に発足した卒園した園児を持つ母親たちのつくったはこべの会は現在の会員が約60名で、会報の作成とともに、10年間の園長だよりを編集した書籍の出版作業も行った。園とは独立した有志の会であるが、園やおやじの会と連携しながら、情報交換や文集の発行、行事の企画等を行い、定期的な会合などはなく、ゆるやかに活動している。おやじの会とは、男性の先生（兼主任）の存在によって、父親たちがB幼稚園に近づきやすくなったためか、昭和63年に結成されたものである。母親の会と同様に、園とは密接な関係を保ちながらも、独立した活動をしている。現在でも、土日に出てきて催事の準備などに取り組んでいる。

その他に、保護者を含めた地域のすべての人に対し、学校法人となった平成2年から、文部科学省の要望に先駆けて教育セミナーを年2回、無料で実施している。土曜の園庭開放の際に、保護者にはホールで子育てにまつわる講師による話を聞いてもらい、その時間は職員が出勤し、子ども達の面倒をみる。

理事長と園長は園の隣に自宅を構えているが、近所の新年会などに幼稚園を開放して使っても

らうなど、意識して近所とのかかわりを持つように心がけている。

＜職員の研修・教育＞

職員の研修・教育の場として、事例研究会がある。事例研究会は園内の先生らの控え室兼事務室で行われる。具体的には、顧問（大学教授）の先生を中心として、毎月1回（水曜の午後3時から5時半）、職員が持ちまわりで事例研究を報告する。事例研究の題材は、職員が自主的に選ぶことができる。職員は、常に腰にメモ用紙を持っており、何かあったときに記録しているが、毎日の仕事の後に、その日にあったことを記録する際に転記する。その中から、事例研究のテーマを選び、レジュメとしてまとめ、研究会で報告する。レジュメの報告内容は、自分も含めた子どもとの会話、対応の内容や分析結果を記したものである。その内容をもとに議論をし、先生同士の議論とともに、“ここはこうすればこうなったのではないかな”などの指導を受ける。

さらに、毎週金曜は、講師の訪問日となっており、職員の相談への対応や、指導をしてもらっている。同先生の大学のゼミの学生が年に数回訪れ園庭開放日に子どもたちと遊ぶ。

週休2日とはいえ、忙しい日々で職員が定時に終えることはまずない。それをカバーするために、木曜は掃除が終わったら3時以降は仕事を入れない日と決め、職員の休息の日を設けている。

（2）私立C幼稚園

＜園の概要＞

C幼稚園は、社会福祉法人が運営する神奈川県にある定員約170人、職員数10人の幼稚園である。3歳児24名（2クラス）、4歳児30名（2クラス）、5歳児31名（2クラス）で、縦割りクラスで保育をすることもある。入園案内は、あえて作成していない。理由は、入園案内をみるのではなく、実際に幼稚園で子どもたちをみて判断してほしいという思いからである。園を紹介するものにホームページがあるが、管理と作成はすべて親が自主的に行っている。

＜保護者との関係をどうつくるか＞

保護者に対しては、特に子育て支援をするという意識ではなく、子どもをどう育てると楽しいのかをちゃんと親に分かってもらいたいという思いから、具体的な実践を通して、その実践の意味を伝えるということを保育でも親に対しても行っている。すべて本音で実践をする。それを親に包み隠さず見てもらうことで、親は幼稚園の保育の中で子どもが変化し、成長する姿を自分の目で確かめることができる。

具体的には、食を通して保護者を育てること、保護者への教育活動、保育実践を通して子どもを育てることで、園の教育方針や保護者とともに子どもを育てるということを伝えている。

【食を通して伝えること】

保育の中で子どもの味覚を育てることと同時に親の味覚を育てる。そうすることで、食の重要性を分かってもらう。その中で話しやすい雰囲気をつくる。具体的には以下のような活動をしている。

①すぐに役に立つ家庭料理を教える

簡単に調理することができるような3分間クッキング教室を開く。(親から希望があるとき)
例えば、きんぴらゴボウ、唐揚げ、四色ご飯、あんこの作り方、おいなりさんなど。家庭料理は園長が教え、卒園した親が、洋風の料理を教えてくれる。

③有機野菜の販売(毎朝)：農家に有機栽培で作ってもらっている。

④お弁当づくり

お祭り弁当は作らないようにという。母親向けの子育て雑誌などに「お弁当は母の愛情」などと書いてあるが、見た目きれいなお弁当を作ることに労力を使わない。お弁当は残り物を使ってつくる。子どもには出されたものは食べるという意識を育てることが大事だということを伝える。きれいなお弁当ばかり作っていると、子どもはそうではないお弁当を残したりするし、親に対して傲慢になる。時々、遠足などの時に、人参を花形にしたりすればよい。

【親を教育する】

①教育講座

年3、4回、お母さんに話をする。具体的行為として育つということを実践に即して親に話す。例えば、味覚を育てるとはどういうことか。心を育てるとはどういうことかなど。

②当たり前のことが当たり前に通ることを経験する。

教育講座などでも時間通りにやる。時間をきちんとこちらが守る姿勢を見せることで当たり前のことがあまり前を通ることを親自身に体験してもらう。講座などに赤ちゃんがいてもよいが、赤ちゃんが泣いて他の人に迷惑をかけると思ったときには自分で判断するように伝えている。

③学級通信

親は自分の子がどうなっているかが気になるが、子どもたちの言葉が十分ではなく、親にうまく伝わらないこともあるので、先生達が文章にして親に伝える。頻度は自由。(1年間4月から今まで116通。ほとんど毎日出ている。)そのことで子どもたちの成長が親にみえる。他の子どもたちの様子も分かるので、自分の子だけではなく、他の子と一緒に大勢の子どもの中で育っていくのだということを親自身が実感する。子どもたちの行動が、先生の見方を通して、親に伝わっていく。先生の子どもへの見方を伝えることで、親は自然に教育される。

④親園会

月1回。いろいろ話し合う会。午後1時～2時間。連絡帳に親が書ききれなかったこと、先生が話しきれなかったなどを話す。あそびを教えることもある。親が遊びを知らないから遊ばない、遊ばないからどんどん遊びが貧困になるという現状があるので。先生も熟練していないので、親も先生も遊ぶ。(例：まりつき)

⑤園通信

⑥その他：親の活動

父母室があり、自主管理をしている。広報部(園の広報誌づくりは、親が保育の取材に自由に入る。自分たちの独立採算でやっている)、情報部、厚生部(弁当箱、水筒など持ち物の斡旋、肢体不自由児の施設のトイレトペーパーの販売、ケーキの販売、親の健康診断の申込など)、漬け物部、コーラス部、書道、コーラス、老人ホームのボランティア、手芸部、生演奏を聴かせ

る（コンサート）20名くらい母親のグループ、人形劇サークル、園芸の会、年に1回の「お楽しみ会」を親が企画し、実行することで企画運営力が身につき、小学校へ上がってもそうした能力が活用されている。

<老人ホームボランティアについて>

園児は月1回ホームへ行っている。（毎週どこかのクラスが行っている。）お年寄りを親にホームから連れてきてもらう。先生ではなく、親が連れてくる。動けない人は動ける人が連れてくるのが当たり前だという意識をもつ、それを子どもたちに見せる。

<大事にしていること>

親が自立すること。お互いに助け合うこと。自分のやりたいことをやること。人は暖かい心の中で育てるものだという信念のもとに具体的活動をしている。例えば、未就園児がいる母親がボランティアで、老人ホームにいらっしゃる高齢者の方を園にお連れする役割をしたいけれど、下に子どもがいるからできないというのではなく、他のお母さんが見ているからやりなさいと親同士が言い合える関係をつくる。

【個別の対応】

連絡帳：全員実施。親がいろいろ書いてきてくれるので、担任がそれに応えているが、必要があるときには園長が書くこともある。育児日記代わりに毎日書く人もいる。

親からの個人的な相談、要望：グループ別の縦割り保育もしており、どの先生も全員の子とも親をよく知っているなので、必ずしも親との対応は担任でなくてよい。

【日常的な保育実践を通して、その実践が意味するところを保護者に理解してもらう】

子どもが育つというのはどういうことかを丁寧に教える。子どもには保育を通して、生活力と思考力を育てる。

①食べる楽しさを共有する

子どもの味覚を育てることを伝え、野菜づくりをして畑でつくったものをみんなで食べる。梅ジュース、桑の実、イナゴ、人参ジュース、タケノコ堀などいろいろ。自分たちの作った野菜に愛着をもつことで、野菜嫌いの子どもがいなくなる。

②子どもを鍛える（生活力）

芋掘りでは、自分の持ちたいだけの芋を掘って持って行く。自分で掘ったものは自分で責任を持つ。最高14キロの芋かついで持ち帰る子もいるが、途中で持てずに離せば自分のものではないということを伝えておく。

③心を育てる

- ・ゴミ拾い（環境を守る）一年3回くらい。子どもたちがゴミを捨てない。
- ・園へ来る途中にある歩く道一わごと道幅を狭くしている。ちょっと待ってあげようと、人に気遣うことを普通にできるようにと自然に体験できるように。

④イメージをもった生活

例えば、焼き芋と言ったときに、そこからどれだけ豊かなイメージを子どもたちの中に残せるか。青い空、芋掘りをしたときの土のにおい、風にゆれる炎、熱い皮の中から出てくるほっかりとした黄色の甘い香り・・・これが教育である。

⑤その子の価値観の方向性を示す（思考する子、どうしたらよいかを学ぶ）

- ・なぜイナゴを食べさせるか―虫でも食べられる。命をつないでいる。
- ・カルター自分たちで作れるものだ。
- ・失敗という言葉はない。うまくいなくても何とかするという見通しを持ち、実際に何とかしていくという実践を重ねることによって、子どもたちがどんなことでも何とかなると思っている子どもたちがいる。そのことに大人までが励まされる。

⑥引率係（園外保育）週4日くらいでかけるので、その時に親に引率してもらう。

12、3名（一人っ子の親）、責任感のある人、てきぱき動ける人、子どもと一緒に歩く際の歩き方など実技の講習を受けてもらう。

<職員を育てる>

自分たちがものを知らないことを自覚する。そのために、知識を知識として学ぶだけでなく、行動を伴った学びをすることでより深く知ることを大事にしている。

①身体で覚える

- ・時代の歴史認識をもつために京都や奈良、鎌倉などへ行って、歴史を実感する。萩、江戸東京博物館（研修日に行く）など。
- ・生活を豊かにする体験をして、それを子どもに伝えるため、映画鑑賞（研修担当がその人の趣味で選んでいいことになっている）、教養を高める講座（指定文献『現代家族の誕生（岩村陽子）幻想系家族論の死』など）や海外（ベルギー、カリフォルニア、ネパールなど）に行き、自然について学ぶ。
- ・自分の生活力を高める―子どもたちのキャンプ前にお風呂に入る実習をする。

②職員会議

基本は、子どもにどういう力を育てるのか、そのためにどうするかなどを話し合う。例えば、読み聞かせでは、この本は何歳児によいか。なぜそう思ったかなどの意見を出し合い、絵本分析の仕方を教える。園長が実践者として、実際にやってみせることもある。

③主任は置かない。教務担当、研究担当と役割を分担している。（教務：幼稚園の修理、対外的、募集実務などなんでもやる。これをやって全体が見えるようになる。）

<全体として>

子どもを育てるために園と親が一緒に子育てを行っている。園で子どもに大事だと思えることを親も大事だと思えるように、園から親への働きかける活動がある。

幼稚園では子どもに生活力と思考力を育てる。そのための具体的な保育カリキュラムが立てられ実践されている。同時に、幼稚園の毎日の生活そのものを大事にしており、保育の中で人に思いやりを持つためにはどういう関わりを設定することでそれが実現できるのかなど、丁寧にカリ

キュラムを通して実践されている。それが親にはっきり理解できる形で示されることで親が園を信頼する関係が成り立っている。

親の活動は親の自立を支えるためという目的を明確にしている。親が自主的に自分のやりたい活動を行う。それを実現するために親同士が小さい子の面倒をみあい、お互いを支え合う。これらの活動を通して、親は人から学ぶこと、人を支えること、人と一緒に喜びを共有すること、人と一緒に生きることの楽しさを学び、成長することができる。