

育児休業明け保育士の今日的課題と研修の意義 (1)

五十嵐 睦美 小島 千恵子

Current Issues for Childcare Workers after Childcare Leave and the Significance of Training (1)

Mutsumi IGARASHI and Chieko KOJIMA

I 問題と目的

1 育児休業取得の現状

厚生労働省の「令和元年度雇用均等基本調査」(2020年7月)⁽¹⁾によれば、現在我が国の育児休業取得率は女性83.0%、男性7.48%である。これは1996年の女性49.1%、男性0.12%からすると、確実に増加傾向であるといえる。しかし、この数値から検討すべき現状の課題は多く、とりわけ保育現場における保育士不足や潜在保育士の増加には大きな闇を落としている。

問題の背景にあるのは、政府が掲げる男女共同参画社会の理想と実態とのずれである。政府は「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」(男女共同参画社会基本法第2条)を目指し、これまでさまざまな政策を打ち出した。例えば共働き世帯の増加に伴い、ワーク・ライフ・バランスへの意識を高めるため、2007年12月には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和促進のための行動指針」を策定した⁽²⁾。その後も内閣府男女共同参画局を中心としながら、近年は育児・介護休業法の改正(2021年1月施行)や女性活躍推進法の改正(2020年4月施行)等の諸施策を講じている。その結果、女性の就業者数や就業率は緩やかに増加し、ワーク・ライフ・バランスを意識した企業改革や職場環境の改善が意識されるようになったのは一つの成果である。

しかし、実態に目を向けるとそれほど喜ばしいことばかりではない。まず就業率については、男女の格差がいまだに生じている実態がある。総務省統計局による「労働力調査」の「年齢階級別就業率」(2020年1月)⁽³⁾では、2019年の男性就業率(正規・非正規雇用を含む)は25-29歳から55-59歳までのすべての年齢階級において95%前後で推移しているものの、女性は25-29歳で85.1%、30-34歳で77.5%、35-39歳で76.7%、40-44歳、45-49歳、50-54歳は約80%で推移し、更には非正規雇用者数が多いことから、男女の就業状況に差が生じていることがわかる。また、労働力率を縦軸、年齢階級を横軸にしてグラフを作成した場合、男性はいわ

ゆる「台形型」のグラフになることから、就業において年齢階級の影響を受けにくい特徴があるといえる。しかし女性は「M字型」になることから、一般的に「M字カーブ」と呼ばれる現象が起きている。これは結婚や出産等の生活の変化が生じる年代に、何かしらの「働きづらさ」が生じ、就業そのものに影響を及ぼしていることを意味している。これはアメリカやフランス、ドイツ、スウェーデン等の主要諸外国では見られない現象である。

更に女性の退職率について調査した三菱 UFJ リサーチ & コンサルティングの「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2015年7月)⁽⁴⁾では、女性の約5割が出産や育児によって退職し、勤務時間や体力、職場の理解等を理由に退職する女性が多い実態について明らかにしている。

これらの現状から考えると、子育てをするすべての就業者が各々のキャリアデザインを前向きに描き、子育てしやすい社会の中で安心感を抱きながら働き続けるためには、政府の取り組みと実際の働き方とのずれをいち早く解消しなければならない。働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの重要性が叫ばれて早14年が経つが、2025年までに男性の育児休業取得率を30%に引き上げ、法整備や育児休業給付金等によって育児休業の分割取得の拡充を目指す政府の理想に対して、実際は「職場で休暇を言い出せる雰囲気ではない」「育児休業を取得することによって職場に迷惑がかかる」(内閣府「少子化社会対策に関する意識調査」2019年3月)⁽⁵⁾などの理由から、男性が育児休業を取得しづらい現状がいまだに続いている。すべての就業者が、「日本は子育てがしやすい」「子育てをしながら働きやすい」と感じられるようにならなければ、少子化や待機児童の問題はより一層深刻さを増し、社会経済が立ち行かなくなってしまうだろう。

2 育児休業に関する保育士の実態

育児休業取得や仕事と家庭の両立については、保育業界も同様の課題を抱えている。厚生労働省「保育の現場・職業の魅力向上検討会」の「保育士の現状と主な取組」(2020年8月)⁽⁶⁾で公表された数値では、2018年の保育士登録者数154.1万人のうち従事者数は58.8万人、非従事者数は95.3万人であり、資格を保持しつつ社会福祉施設等で従事していない、いわゆる潜在保育士と呼ばれる非従事者は年々増加傾向にある。

これほどまでに保育士不足が叫ばれる中で、保育組織の人員配置が枯渇する背景には、保育士の離職が大きく関係している。2017年時点で保育所全体の離職率は9.3%であり、そのうち私営保育所では10.7%もの保育士が離職している。それによって保育現場は経験年数が低い層の保育士が多く、8年未満の保育士が約5割を占める状況になっている。専門知識や技術を要する保育職は、組織内において「教え—教えられる」関係の円滑さが必要不可欠であるにもかかわらず、このような十分な人員配置がなされない状況は、必然的に「働きづらさ」へ繋がっているともいえるだろう。

その「働きづらさ」に繋がった退職の主な理由は、東京都福祉保健局の調査⁽⁷⁾によると「職場の人間関係」が33.5%と最も多く、次いで「給料が安い」29.2%、「仕事量が多い」27.7%、「労

働時間が長い」24.9%、「妊娠・出産」が22.3%であった。各項目のうち、保育業務に関する課題に対しては、厚生労働省「令和元年度 保育士の業務の負担軽減に関する調査研究事業報告書」(2020年3月)⁽⁸⁾の中で細かな方策が記され、書類様式の再検討、ICTの導入、保育補助者との仕事分担等々、各自治体で工夫しながら業務内容の改善に努めるよう動き出している。ただし、各保育士の生活や人生設計に関わる項目に対する方策については、いまだ不十分であると言わざるを得ない。特に子どもを育てる仕事をする保育士が「妊娠・出産」「子育て」を機に離職する現状は、重く受け止めるべき課題であると筆者らは考える。

再就業に対する希望条件に「勤務時間」79.9%、「勤務日数」77.8%、「勤務時間」76.3%、「給与等」63.7%、「雇用形態」56.0%、「働くことが可能な家庭の状況」42.3%が挙がり、更に子育てをする潜在保育士の78.9%が時間単位勤務での復職を希望していることからわかるとおり⁽⁹⁾、現在の保育士不足や潜在保育士の増加の問題を解消するには、仕事と家庭(生活)を両立するための就業可能な環境や処遇の改善が緊急かつ重要な課題の一つであるといえるだろう。

3 育児休業明け保育士研修に求められること

育児休業明け保育士は就業可能な環境や処遇の改善を望み、それらが復職へのきっかけや復職後のモチベーションに繋がっているが、垣内(2007)は「保育者がもつストレスは、大きく分離して、子どもや親など実践対象の問題、職場の人間関係や労働条件の問題、自分の適性や実践力の問題の三つのジャンルがある」⁽¹⁰⁾とも述べている。実際に愛知県現任保育士研修運営協議会が主催する育児休業明け保育士研修でアンケート調査を行った際も、受講者は「育児休業中の社会や保育状況の変化」「仕事と家庭の両立」「中堅保育士としての立場や役割」について悩みを抱え、研修に対して「ワーク・ライフ・バランス」「保育職の魅力再発見」「近年の保育をめぐる状況」に関する内容を望んでいることがわかった⁽¹¹⁾。つまり、育児休業明け保育士に対する就業可能な環境や処遇を整えることは急を要する事案であるものの、研修という学びの場で一保育者が明日からの保育へ活かすことのできる内容は、保育実践に関する知識・技術の振り返りや保育に纏わる社会情勢の確認、保育士の職務内容や役割の検討、ワーク・ライフ・バランスを通した保育士としての自分と悩みの共有である。

そのような中で、愛知県現任保育士研修運営協議会の文部科学省委託事業内において、育児休業明け保育士研修のモデルカリキュラムが以下のように提示された⁽¹²⁾。

表1 育児休業明け保育士研修のモデルカリキュラムのシラバスの一部

到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 子ども・子育てを取り巻く現状と課題が理解できるようにする。 2. 今の保育のニーズに対応できるように、自分の保育の課題を明確にできるようにする。 3. 保育の魅力を再発見し、自分なりの保育の視点を持つことができるようにする。 4. ワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、自信を持って保育できる意欲を高める。
------	--

内 容	<p>【1限：近年の保育をめぐる状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子ども・子育てを取り巻く現状と課題 ・これからの保育の考え方と内容 など <p>【2限：保育士としての仕事への理解】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育の現状と課題 ・保育士の役割とは何か ・育児休業を取得して働き続ける意味と理解 など <p>【3～4限：保育職の魅力の伝達（グループワーク）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育実践やワーク・ライフ・バランスに関する悩みの共有 ・問題や原因の分析 ・悩みを解決する具体的な方法や改善策 など
-----	---

愛知県現任保育士研修運営協議会「モデルカリキュラムのシラバス」pp. 68-71より筆者が作成

表1のグループワークでは、2016年の研修開始当初、受講者間で離職のタイミングを相談し合うなど、育児休業明け保育士の悩みが離職へと繋がる現状を筆者らは目の当たりにした。しかし、保育士が長期的に勤務できるようになるためには、メンタルヘルス研修が必要だと勝田（2015）⁽¹³⁾が提言したように、同じ立場で苦労を共にする仲間が存在が離職を回避させ、保育職の魅力発見に繋がっていることは確かである。ただ、これまでグループワーク内の様子から受講者の考えを把握するに留まり、現状の課題が複雑に絡まる保育現場の様子や保育士の考えを整理しながら研修に求められる具体的な内容の根拠を示すまでには至らなかった。また、筆者らと同様に、育児休業明け保育士が抱える問題や育児休業明け保育士研修の課題に着目した研究もいまだ存在しない。

そこで、本研究では育児休業明け保育士が保育の仕事に対して抱く考えや現状の課題をまとめ、保育組織や職場環境に関する具体的な方策について探ることを目的とする。そして、改めて育児休業明け保育士研修の意義を見出し、育児休業明け保育士が保育現場で長く活躍できる職場づくりに一石を投じたい。

II 方法

1 調査対象者

調査は、愛知県現任保育士研修運営協議会が実施する育児休業明け保育士研修（2020年12月20日）の受講者40名を対象に行い、自由記述による質問紙調査を通して育児休業明け保育士の考えや保育現場の実態を把握することとした。受講者40名は愛知県内の公立保育所に勤務し、保育の経験年数や子の人数、子育て経験年数にはばらつきがある。本来は調査対象者の経験年数や子育ての経験値を含めた相関分析等から実態把握を行う必要もあるが、本稿では対象者の記述内容に焦点を当てて実態を掴むこととする。

なお、対象者には研究の趣旨、個人情報保護に対する配慮、記入および提出の自由について説明をした上で調査協力の同意を得た。また、育児休業明け保育士研修を主催する愛知県現任保育士研修運営協議会からは、調査実施の承諾を得ている。

2 調査内容と分析方法

自由記述は「育児休業に入る前」「育児休業復帰後」に分けて記入するよう求め、質問項目は「子どもへの理解（見方・考え方）」「保育観（保育の考え方・保育に対する思い）」「保育の方法」「保育現場の様子」「仕事のやりがい・仕事に対する考え方」「仕事に対する熱量」「仕事と家庭の両立への考え方」「将来への展望など雑感」の8つを設定した。その中でも、本稿ではまず「保育現場の様子」を取り上げ、育児休業前後の保育士の現状や課題について明らかにすることとした。

分析は受講者40名のうち33名（7名は未提出）の記述を対象とし、「育児休業に入る前」（記入者29名）と「育児休業復帰後」（記入者31名）の各記述内容についてKJ法を援用して整理した。その後2つの分析結果を比較し検討を行った。

III 結果と考察

1 育児休業に入る前の保育士の考え

(1) 育児休業に入る前の保育現場の様子に関する記述の結果

育児休業に入る前の保育士の考えをKJ法によって分析した結果、すべての記述は114の切片に分けられ、それらの切片を16の小カテゴリに分類することができた。更にそれを類似し

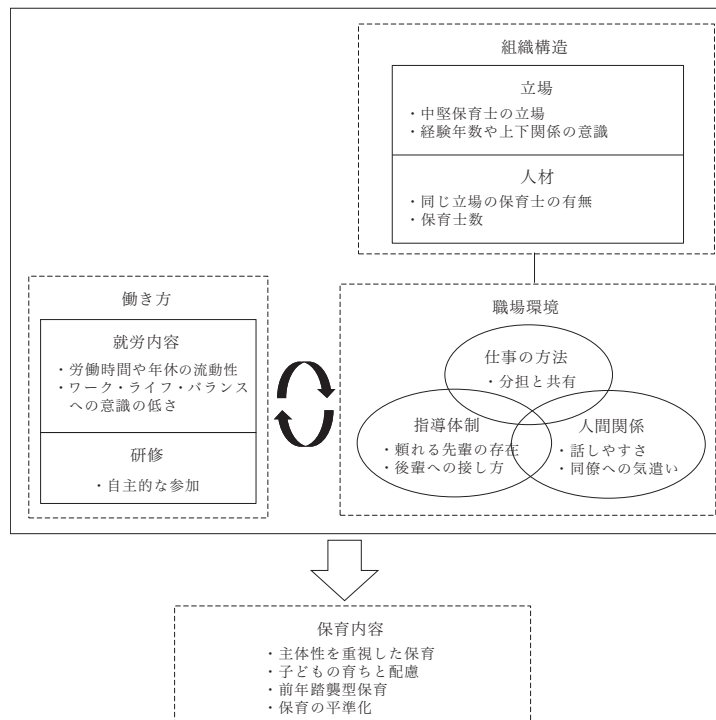


図1 育児休業に入る前の保育現場の様子

た項目でグルーピングしたところ、就労内容（9件）、研修（8件）、人間関係（21件）、指導体制（26件）、仕事の方法（17件）、保育内容（24件）、立場（8件）、人材（1件）の8つの中カテゴリにまとめることができた。その後各項目の位置づけや関係を整理した結果、「働き方」「職場環境」「保育内容」「組織構造」の4つの大カテゴリからなる構造図にまとめることができた。（図1参照）

(2) 「組織構造」カテゴリ

「組織構造」に含まれる中カテゴリは「立場」「人材」であり、これは育児休業取得前の保育士が中堅保育士としての立場や保育の経験年数、組織に必要な保育士数に対して自覚や課題意識を持ち始めた状況を表している。先述したとおり、現在保育現場は若年層の保育士で組織が構成される傾向にあることから、若手にも関わらず中堅保育士の仲間入りをしているケースが多くみられる。その件に関する記述数は全体から見ると少ないものの、実際に「中堅だが若手」「後輩に指導する年数になってきたことを実感」などの記述があり、自身が置かれた立場の変化を認識している保育士がいることが明らかになった。また、育児休業取得を目前にして、これまで職場で育児休業を取得した経験のある先輩保育士の存在に対しても意識が向いている記述が見られ、「同じ立場の先輩保育士がいたから安心した」「育休明け保育士がいなかったのであまり知識もなかった」など、同じ立場を経験した先輩保育士の存在が保育の組織構造の認識に影響を与えていることがわかる。

(3) 「職場環境」カテゴリ

「職場環境」に含まれる中カテゴリは「仕事の方法」「指導体制」「人間関係」であり、これらは相互に関わり合っていることを示している。まず「仕事の方法」については、「組織全体で保育を行う」「全体で足並みを揃えながら互いに支え合う」「同僚と共通理解を図っていた」「同僚とよく話し合う」などの記述が目立ち、保育の仕事を組織全体で分担しながら情報を共有していた様子が窺える。「指導体制」に関しては、「頼れる人がたくさんいた」「上の先生から教えてもらった」「上の立場の先生の指示に従う」などの記述が多く、育児休業取得前は先輩保育士等から仕事を教わる機会が多かった実態を改めて実感する保育士が多いことがわかった。また、後輩保育士への指導に関する記述も見受けられたが、全体からすると記述数は少なく、やはりこの頃の保育士は頼れる存在や教えてもらえる環境が仕事をする上での安心感に繋がっていたといえる。「人間関係」については、「保育や保育以外の話もできていた」「気軽に話しやすい」などの記述が目立ち、会話を通して人間関係を構築しながら、日々の悩みや保育の共通理解を図っていたことがわかる。

これら3項目の距離感について検討すると、保育の仕事を組織全体で分担・共有し、さまざまな会話を通して人間関係を構築していた様子から、保育の職場環境は3項目のどれもが密接に関わり合い、各項目が円滑に作用することで成り立っているといえる。

また、「組織構造」カテゴリで保育士としての自分の立場を自覚し始めたことから、単純に

若手保育士として「教えられる」意識であったというよりも、少しずつ頼る存在から頼られる存在へと移行していた現状を認識していたといえる。そのため、円滑な「職場環境」は「組織構造」と結びついているといえるだろう。

(4) 「働き方」カテゴリ

「働き方」に含まれる中カテゴリは「就労内容」と「研修」であるが、記述から分析すると、これらは相互に関わり合っているというよりも、むしろ単独で存在している傾向が強かった。まず「就労内容」に関しては、「年休は取りにくい」「若手は遅くまで残る」「サービス残業は黙認する」といったネガティブな記述が目立ち、特に若手保育士の働き方に関して言及したものが多かった。これは育児休業取得前の働き方の傾向の一つともいえるだろうが、子育てによる仕事の制限がない保育士は、労働時間が曖昧になりやすく、休暇の取得に対しても自由度が低い傾向があるため、生活よりも仕事を優先する働き方をしていることがわかる。そして「研修」については、研修の機会を活かして自主的に学ぶ時間が保障されていることから、研修が知識・技術を習得できる唯一の機会であるという意識は低く（先輩保育士に教わる機会も多いため）、「研修がたくさんあった」という記述に留まっていた。

以上のことを基に「働き方」カテゴリと「職場環境」カテゴリの関係について検討したところ、記述からは「働き方」が「職場環境」と密接に関わっているとはいえず、ある程度の距離感を持って影響しあっていることが示唆された。「就労内容」にネガティブな記述が目立ったとはいえ、それらが崩れることで職場環境や組織構造に大きな影響を与えてはいない。それは、「頼れる」「教えてくれる」存在が仕事を円滑に回し、保育組織を守っているともいえるだろう。

(5) 「保育内容」カテゴリ

まず「保育内容」カテゴリの立ち位置に関しては、(1)～(4) のカテゴリが保育の仕事の土台となり、それらが整うことによって保育内容の充実があるという構造を表している。

「保育内容」に含まれる小カテゴリは「主体性を重視した保育」「子どもの育ちと配慮」「前年踏襲型保育」「保育の平準化」であるが、各カテゴリの記述は保育実践の具体的な内容から前年踏襲型保育の実感など、多岐に及んでいた。また、保育に対する大きな課題意識や悩みに関する記述は見られなかった。これも「頼れる」「教えてくれる」存在への安心感が少なからず影響しているだろう。

2 育児休業復帰後の保育士の考え

(1) 育児休業復帰後の保育現場の様子に関する記述の結果

育児休業復帰後の保育士の考えを KJ 法によって分析した結果、すべての記述は167の切片に分けられ、それらの切片を20の小カテゴリに分類することができた。更にそれを類似した項目でグルーピングしたところ、就労内容（24件）、研修（7件）、人間関係（22件）、指導体制（22件）、仕事の方法（21件）、保育内容（36件）、立場（21件）、人材（2件）の8つの中

カテゴリにまとめることができた。その後各項目の位置づけや関係を整理した結果、「働き方」「職場環境」「保育内容」「組織構造」の4つの大カテゴリからなる構造図にまとめることができた。(図2参照)なお、育児休業に入る前と復帰後の実態を比較するため、中カテゴリおよび大カテゴリはおおよそ共通したものになるよう配慮している。

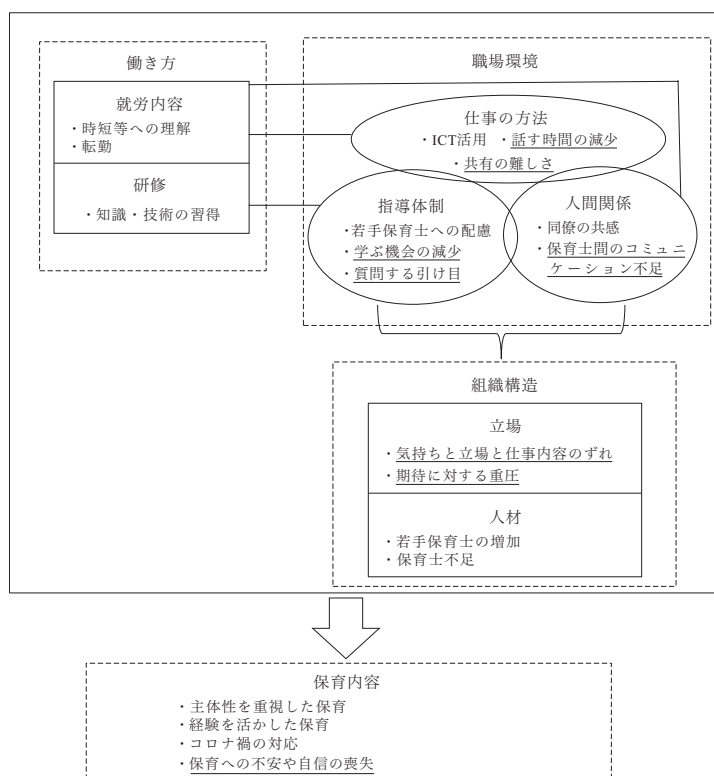


図2 育児休業復帰後の保育現場の様子
(注) 下線部はネガティブな項目を示している

(2) 「組織構造」カテゴリの変化

「組織構造」に含まれる中カテゴリは、育児休業に入る前と同様に「立場」「人材」であるが、このカテゴリは育児休業復帰後に大きく変化したうちのひとつである。育児休業に入る前は、経験年数を実感しながら中堅保育士への意識が少しずつ芽生えていたところだったが、育児休業復帰後はいよいよ中堅保育士としての働きぶりが期待されるようになり、多くの保育士が立場の変化を実感したようだ。また、若手保育士が増加したことによって必然的に後輩へ指導する立場となり、復帰後すぐに「頼る」立場から「頼られる」存在へと転化している。そのため、「期待に応えたいが技術や知識が伴わず、沿えない自分にジレンマを感じたり期待を重圧に感じる」といった記述が見られ、育児休業復帰後の保育士が立場に対する戸惑いや悩みを抱えていることがわかる。

(3) 「職場環境」カテゴリーの変化

「職場環境」に含まれる中カテゴリーは「仕事の方法」「指導体制」「人間関係」であるが、育児休業に入る前の様子は3項目が密接にかかわり、円滑に作用することで保育の充実へと繋がっていた。しかし育児休業復帰後は3項目の立ち位置が変化し、更に各項目と他のカテゴリーとの距離感にも変化が生じた。

例えば「仕事の方法」については、組織全体で分担・共有をしながら仕事を進めることが重視されていたが、育児休業復帰後は分担・共有の難しさに関する記述が多く、「聞くよりも自力で解決する」「会議に参加できないことで情報を共有できない」など、時短勤務や後輩が多い人員配置等によって「話しづらさ」や「聞きづらさ」が生まれているようだ。この要因は後述する「働き方」の「就労内容」とも大きく関わっていることから、「仕事の方法」と「就労内容」の距離が近づき、これまで円滑に作用していた「指導体制」や「人間関係」とは関わりが薄くなったといえる。

他にも「指導体制」については、後輩保育士への配慮に関する記述が増えたことから、育児休業明け保育士の立場の変化が記述内容に反映されている。また、「人間関係」においては、保育士間のコミュニケーション不足によって気軽に相談ができない現状を嘆く記述が多く、これも後輩の若手保育士の増加に伴い、同僚との関係性に変化が生じたと推察される。つまり育児休業復帰後に組織構造や就労内容が変化したことによって、情報共有の難しさややりづらさを感じる保育士が増えたことがわかる。

(4) 「働き方」カテゴリーの変化

「働き方」に含まれる中カテゴリーは「就労内容」と「研修」であるが、これらの立ち位置に変化はないものの、内容や他のカテゴリーとの繋がりには変化が生じている。

例えば先述した「就労内容」については、「休みを取るのに理由なしで休みが取れるようになった」「時短や有休が前より取りやすくなった」など、状況の変化を肯定的に捉えている保育士が多いことがわかる。ただし、時短勤務等の労働時間の変化によって他の保育士と話し合ったり相談し合ったりすることが難しくなったため、「職場環境」の「人間関係」や「仕事の方法」と「就労内容」は常に影響し合っているといえる。

「研修」に関しても、これまで他のカテゴリーとの繋がりには弱かったにも関わらず、復帰後は「指導体制」との距離が縮まった。それは、これまで先輩保育士から教えてもらいながら知識や技術を身につけていた立場から、教える立場へ転化したことによって、保育について学ぶ機会が減少したことが影響している。そのため、就労内容が変わったり立場が変わったりしたことによって、園内外の研修が知識・技術の貴重な機会になっていることがわかる。しかし、労働時間の変化によって研修への参加に難しさも抱えているようだ。

(5) 「保育内容」カテゴリーの変化

「保育内容」に含まれるカテゴリーは、社会情勢の変化や保育制度の変更の影響を著しく受ける。

育児休業復帰後の保育士は、保育実践の内容の変更からウイルス対策まで、ありとあらゆる状況の変化に驚き、戸惑っている様子が窺える。またそれが保育への不安や自信の喪失にも繋がっている。「今までの保育とは違うところが多くあり、知識や技術には自信がなくなってきた」「内容の変更が多いため、この仕事は好きだけど、辞めたいと思うことが増えた」など、状況変化への対応を多く求められ、なおかつ同僚に「話しづらい」「聞きづらい」状況であることが、保育職への意欲を低下させ、保育への不安感を増幅させていることがわかる。

Ⅲ 総合考察

1 まとめ

本稿は、育児休業明け保育士が保育の仕事に対して抱く考えや課題についてまとめ、保育組織や職場環境に関する具体的な方策について探ることを目的とした。その結果、育児休業に入る前は、保育組織の中で頼る立場から頼られる立場へ移行していることを認識しつつも、仕事の方法や人間関係、指導体制を円滑に運営する先輩保育士等の存在によって仕事の分担や共有がなされ、先輩保育士の存在が仕事の安心感や学ぶ意欲に繋がっていることが明らかになった。また、働き方や職場環境が整い、それらが常に関わり合うことによって、保育の知識や技術を高めて保育内容を充実させることへと繋がっている。

育児休業復帰後は、頼る立場から頼られる立場へ完全に移行した自覚を持つ保育士が多く、後輩保育士の増加に戸惑っている現状が見受けられた。また、時短勤務等の就労内容の変化に伴い、仕事の分担や共有がしづらく、人間関係を構築しづらい状況も明らかになった。そのため、育児休業明け保育士にとっては研修が知識・技術を習得する貴重な機会となり、保育内容への不安を解消する一つのきっかけになっている。

このように育児休業取得前後の保育現場の様子を比較したが、やはり大きく変化した特徴は、育児休業に入る前よりも復帰後の方がネガティブな記述が増えたことである。補足的に(株)ユーザーローカルのAIテキストマイニング(注: <https://textmining.userlocal.jp/>)を使用して係り受け解析を行ったところ、育児休業取得前はポジティブな記述が1.9%、中立的な記述が84.2%、ネガティブな記述が13.9%であったのに対して、育児休業復帰後はポジティブな記述が3.7%、中立的な記述が74.8%、ネガティブな記述が21.5%であった。図2で示した記述の下線部分はそのネガティブな内容にあたるが、それらの内容をまとめると、①中堅保育士としての立場、②後輩保育士とのかかわり方、③情報共有と人間関係の構築、④育児休業中に変更された保育実践への対応の4つの特徴が挙げられ、育児休業明けの保育士はそれらに不安を抱え、働きづらさを感じる傾向にあることがわかった。

では、上記4つを一つずつ解決していくことが得策なのだろうか。育児休業明け保育士が抱える悩みや課題は、それぞれが独立して発生しているのではなく、図1や図2で示したように人間関係や組織構造などと絡み合いながら発生している。更に言うならば、各々の家庭環境や配偶者の職場環境にも左右される。そのため、本調査で大カテゴリーに位置づけた項目を中心と

しながら、常に一体的に問題を把握し、それを各家庭の状況とも結びつけながら育児休業明け保育士の悩みの理解に努める必要がある。

また、育児休業復帰後の保育士が貴重な学びの場として位置づけた研修は、今後より一層多くの保育士の参加が保障され、悩みに寄り添った内容へと修正していく必要がある。例えば、中堅保育士の役割の理解と後輩保育士への接し方、「指導体制」と「仕事の方法」と「人間関係」を円滑に運営するための組織マネジメント、保育実践の変更に対する具体的方策、情報共有の効率的な手段やツールなどである。保育の具体的な場面や保育士が抱える課題と照らし合わせながら研修の内容を充実させ、それが保育職への意欲や不安の解消へ繋がっていくことを筆者らは願う。

2 今後の課題

育児休業復帰後の保育士が、「働き方」の項目で同僚からの理解や労働条件への柔軟な対応に満足感を得ていたことから、少なからず保育現場においてもワーク・ライフ・バランスが意識され始め、より働きやすい職場環境へと変わりつつあることは確かである。その中で、我々は育児休業明け保育士が抱える課題や保育への考えを正確に把握し、それを研修へ繋げる責務がある。そのため、今後も質問紙の分析を進め、仕事のやりがいや仕事に対する熱量、仕事と家庭の両立、将来への展望に関する保育士の考えを構造化してまとめていきたい。そして、育児休業明け保育士の現状についてまとめた後、研修のあり方を再度検討し、保育の質向上に向けた育児休業明け保育士研修のモデルカリキュラムを構築していきたい。

謝辞：本研究の調査にご協力いただいた育児休業明け保育士研修受講者40名の皆様に心より御礼申し上げます。

引用文献

- (1) 厚生労働省（2020年7月）令和元年度雇用均等基本調査
- (2) 厚生労働省（2007年12月）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章、仕事と生活の調和促進のための行動指針
- (3) 総務省統計局（2020年1月）労働力調査
- (4) 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング（2015年7月）平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書
- (5) 内閣府（2019年3月）少子化社会対策に関する意識調査
- (6) 厚生労働省（2020年8月）保育士の現状と主な取組
- (7) 東京都福祉保健局（2019年5月）東京都保育士実態調査報告書
- (8) 厚生労働省（2020年3月）令和元年度 保育士の業務の負担軽減に関する調査研究事業報告書
- (9) 前掲(7)
- (10) 垣内国光（2007）保育者の現在、ミネルヴァ書房、150
- (11) 五十嵐睦美・渡辺桜・勝浦真仁（2016）育児休業明け保育士研修：アンケート調査結果の分析

- 受講者の研修に対するニーズに見る現状と課題—, 現任保育士研修ガイドライン, 69-72
- (12) 小島千恵子・岡田真智子・五十嵐睦美 (2017) モデルカリキュラムのシラバス, 68-73
- (13) 勝田みな (2015) 保育者の継続的な勤務の実現をめざすための一考察, 子ども学研究論集, 7(1), 44

(受理日 2021年1月7日)