

保育者の仕事の満足度に関連する要因

蘇 珍 伊¹⁾

Factors Related to Job Satisfaction of the Childcare Worker

SO Jinyi

要 約

本研究の目的は、保育者の仕事の満足度に関連する要因について探索的に検討することである。調査対象は、中部大学現代教育学研究所が2007年12月8日に実施した第4回子育て支援研究会の参加者133人である。調査方法は、質問紙を用いた無記名の自記式調査であり、有効回収率は53.4%であった。分析方法としては、記述統計量およびt検定を行った。分析の結果、保育者の仕事の満足度と「労働条件」「上司との関係」「職場内のチームワーク」「研修体制」「経験年数」「所属機関」が関連していることが明らかになった。以上の結果から、保育者が自分の仕事に満足感を感じながら働けるように支援していくためには、労働条件の改善、上司とのサポート関係の促進、職場内のチームワークの促進、研修体制の整備を行うことが重要であると考えられる。

キーワード：保育者、仕事の満足度、労働条件、対人関係

I. はじめに

少子化がますます進んでいる中、女性の社会進出、核家族化などの社会環境の変化により、地域子育て支援の充実が求められている。そのため、地域子育て支援の担い手である保育者への役割期待も高くなり、多様化している保育ニーズに対応できる専門性の高い保育者の確保が課題となっている。質の高い保育サービスを確保するためには、保育者が自分の仕事に満足し、資質の向上への意欲と仕事の動機づけを高めていくことが重要であると考えられる。

産業組織心理学分野では、組織の生産性を高め、組織管理のより効果的な遂行のために、また職員の仕事意欲を高めるために、仕事の動機づけや仕事の満足に関する研究が行われてきた。働いている人にとって職場は、1日の生活時間の半分以上を過ごしているところであり、職場での生活や自分の仕事に満足することは、言うまでもなく非常に重要である。担

当している職務に熱心に積極的な意欲をもって取り組んでいる状態は、それ自体が満足できる幸福な状態であり、仕事の強い動機づけが維持されることは、良い成果をあげ、それによって内発的・外発的な報酬を得て職場生活の満足を得るというメカニズムが継続的に作用するとされている（西田 1976）。仕事の満足とは、「仕事に対する情緒的反応」であり（小野 1993）、「仕事にともなう生じる肯定的な主観的感情」である（井手 2000）。Locke (1976) は、「仕事の満足は、個人の仕事の評価や仕事の経験から得られる喜ばしい感情、あるいは肯定的な感情である」と定義している。このような仕事の満足は、働く人々の重要な感情であるにも関わらず、保育者のバーンアウトや業務ストレス、離職意向のような否定的面を扱った研究はあるものの（小林・ほか 2006；磯野・ほか 2008；廣川 2008）、保育者の仕事の満足に焦点をあてた研究は少ない。保育者が自分の仕事に満足感を感じながら働けるように支援していくためには、保育者の仕事の満足度に関連する要因を探る必要があると考えられる。そこで、本研究

1) 中部大学現代教育学部幼児教育学科

では、仕事の満足に焦点を当てて保育者の仕事の満足度に関連している要因について探索的に検討することを目的とする。

なお、本研究は、2007年度に中部大学現代教育学研究所が行った第4回子育て支援研究会の一環として実施されたものであるため、調査対象者の選定において無作為抽出によるサンプリングではなく、研修や仕事に熱心な人々への偏りが予測される。このようなサンプリング上の限界があるため、本研究はこれから保育者の仕事の満足度に関する研究を進めていく上で参考にできる基礎資料としての位置づけに留めておきたいと考える。

II. 研究方法

1. 調査対象と調査方法

調査対象は、中部大学現代教育学研究所が2007年12月8日に実施した第4回子育て支援研究会の参加者133人である。調査方法は、質問紙を用いた無記名の自記式調査であり、研究会の開会前に配布し、終了後回収した。有効回収数は97票、有効回収率は53.4%であった。

2. 質問項目

本調査で用いた質問項目は、以下のようである。

1) 基本属性

回答者の基本属性を把握するために、性別、年齢、所持資格、担当クラス、経験年数、所属機関、職位を設定した。

2) 独立変数

保育者の仕事の満足度に関連すると考えられる要因として、ヒューマン・サービス従事者の仕事に関する先行研究を検討して質問項目を選び、「上司との関係（3項目）」、「同僚との関係（3項目）」、「職場内のチームワーク（3項目）」、「労働条件（3項目）」、「研修体制（3項目）」の5領域における15項目を設定した（Herzberg 1966；冷水・ほか 1985；東條・ほか 1985；中野・ほか 2000；笠原 2001）。それぞれ質問項目の内容についてみると、「上司との関係」と「同僚との関係」は、上司・同僚との関係の良さ、

上司・同僚との信頼関係、上司・同僚とのサポート関係を尋ねる項目であり、「職場内のチームワーク」は、職場内の人間関係の良さ、チームワークの良さ、情報共有とコミュニケーションを尋ねる項目である。「労働条件」は、勤務時間や体制、福利厚生、収入についての満足度を尋ねる項目であり、「研修体制」は、職場内の研修体制、スーパービジョンの実施、職場外での研修機会を尋ねる項目である。回答選択肢は、「そう思わない（1点）」～「そう思う（5点）」の5件法とし、5点満点で得点化した。また、この5つの領域の合計得点を独立変数として用いるため、信頼性係数（Cronbach α ）を求めたところ、「上司との関係」が0.937、「同僚との関係」が0.918、「職場内のチームワーク」が0.807、「労働条件」が0.785、「研修体制」が0.671と、いずれも0.6以上の高い値を示したため、信頼性を有すると判断した。なお、5つの領域の平均値と分布を確認した上でそれぞれグループ化し、高位群と低位群にわけた。

3) 従属変数

保育者の仕事の満足度を捉えるため、「全体として自分の仕事に満足している」の1項目を設定した。本研究の対象者が子育て研究会の参加者であるため、質問項目をなるべく少なくして仕事の全体的満足度の1項目尺度を使うことにした（冷水・ほか 1985；笠原 2001）。

回答選択肢は、「そう思わない（1点）」～「そう思う（5点）」の5件法とし、5点満点で得点化した。

3. 分析方法

保育者の仕事の満足度を把握するため、記述統計量を算出した。次に保育者の仕事の満足度に関連する要因を明らかにするため、経験件数、独立変数として設定した5つの領域の合計得点の高位群と低位群を、所属機関の公立保育園と私立保育園を、職位の園長・主任と一般保育士・教諭を独立変数とし、全体仕事の満足度の得点を従属変数とするt検定を行った。分析には、SPSS16.0 for windowsを用いた。

4. 倫理的配慮

質問紙の依頼文に調査の趣旨、匿名性とプライバ

シーを遵守することを説明し、調査協力を求めた。また、回答者から同意された場合のみ返信用 BOX にて回収することにした。なお、回収された調査票をすべてデータ化して回答者の匿名性が確保されるようにした。

Ⅲ. 結果

1. 回答者の基本属性

回答者の基本属性を表 1 に示す。回答者の性別は、98.6%が女性であり、平均年齢は、36.3 歳であった。また、所持資格（複数回答）については、67 人（97.1%）の人が保育士資格を、53 人（76.8%）の人が幼稚園教諭 2 種免許状を所持していた。担当クラスは、3 歳クラスが 21.1%で最も多かった。平均経験年数は、11 年 0 ヶ月であった。所属機関の種類については、公立保育園が 57.1%で最も多く、次に私立保育園が 34.3%であり、保育園が 9 割以上を占めていた。また、所属機関における職位は、一般保

育士・教諭が 62.3%で多く、園長又は主任が 30.4%であった。

2. 独立変数と従属変数の記述統計量

独立変数と従属変数の記述統計量を表 2 に示す。設定した独立変数 15 項目の中、「同僚は仕事をするうえで協力的である」が 4.32 点と最も高く、次に、「私と同僚との関係はよい」が 4.31 点、「職場外で行われている研修や勉強会に参加する機会がある」が 4.27 点の順で高かった。その反面、「現在の収入に満足している」が 2.69 点と最も低く、次に、「職場でスーパービジョンが計画的に実施されている」が 2.87 点、「勤務時間・勤務体制に満足している」が 2.94 点の順で低かった。すなわち、保育者は、同僚と協力的であり、仲が良いと思い、一方、収入、職場でスーパービジョン、勤務時間・体制にはあまり満足していないことがうかがえた。独立変数 5 つの領域の合計得点の平均値をみると、同僚との関係が 4.29 点と上司との関係 3.78 点より高いため、保

表 1 回答者の基本属性 (n=71)

項目	カテゴリー	N ^{注1)}	%
性別	男性	1	1.4
	女性	68	98.6
年齢 (平均年齢：36.3±11.8歳)	20歳代	27	39.7
	30歳代	13	19.1
	40歳代	15	22.1
	50歳以上	13	19.1
所持資格 (複数回答)	保育士資格 あり	67	97.1
	保育士資格 なし	2	2.9
	幼稚園教諭 1 種 あり	10	14.5
	幼稚園教諭 1 種 なし	59	85.5
	幼稚園教諭 2 種 あり	53	76.8
	幼稚園教諭 2 種 なし	16	23.2
担当クラス	0～2歳	10	14.1
	3 歳	15	21.1
	4 歳	12	16.9
	5 歳	6	8.5
	担当クラスなし	28	39.4
経験年数 (平均年数：11年 0 ヶ月±11年 6 ヶ月)	10年未満	31	46.3
	10～30年未満	26	38.8
	30年以上	10	14.9
所属機関	公立保育園	40	57.1
	私立保育園	24	34.3
	公立幼稚園	0	0.0
	私立幼稚園	6	8.6
職位	園長又は主任	21	30.4
	一般保育士・教諭	43	62.3
	その他	5	7.2

注 1) 各項目で欠損値がある者は除外しているため合計人数が異なる場合がある。

表2 独立変数と従属変数の記述統計量

(n=71)

	項目	N	平均値	SD
上司との関係	私と上司との関係はよい	71	3.80	1.09
	私と上司との間には信頼関係が成り立っている	70	3.71	1.08
	上司は仕事について適切に指導監督してくれる	71	3.80	1.06
	上司との関係の合計得点（3項目）	70	3.78 ^{注2)}	1.02 ^{注2)}
同僚との関係	私と同僚との関係はよい	71	4.31	0.71
	私と同僚との間には信頼関係が成り立っている	71	4.24	0.69
	同僚は仕事をするうえで協力的である	71	4.32	0.79
	同僚との関係の合計得点（3項目）	71	4.29 ^{注2)}	0.68 ^{注2)}
職場内チームワーク	職場の人間関係はよい	71	3.99	0.93
	職場のチームワークはよい	71	3.89	0.93
	情報共有とコミュニケーションが十分にとれている	71	3.46	0.94
	チームワークの合計得点（3項目）	71	3.78 ^{注2)}	0.79 ^{注2)}
労働条件	勤務時間・勤務体制に満足している	71	2.94	1.25
	職場の福利厚生に満足している	71	3.11	0.96
	現在の収入に満足している	71	2.69	1.20
	労働条件の合計得点（3項目）	71	2.91 ^{注2)}	0.96 ^{注2)}
研修体制	職場の研修体制は十分に整っている	71	3.56	1.12
	職場でスーパービジョンが計画的に実施されている	62	2.87	0.93
	職場外で行われている研修や勉強会に参加する機会がある	71	4.27	0.84
	研修体制の合計得点（3項目）	61	3.90 ^{注2)}	0.55 ^{注2)}
全体満足度	全体として自分の仕事に満足している	71	3.72	0.90

注2) 各変数の合計得点の平均値と標準偏差を項目数で除したものである。

育者は、上司より同僚との友好な関係を築いていると感じていることがうかがえた。一方5つの領域の合計得点の平均値においても労働条件が2.91点と最も低い値を示した。最後に保育者の仕事の満足度は、3.72点であった。

3. 保育者の仕事の満足度に関連する要因

保育者の仕事の満足度に関連する要因を明らかにするためにt検定を行った結果、「労働条件 (t = -4.421)」が0.1%水準で有意な関連を示し、次に「上司との関係 (t = -2.777)」、「職場内のチームワーク (t = -3.643)」が1%水準で有意な関連を示した。「研修体制 (t = -2.186)」、「経験年数 (t = -2.482)」、「所属機関 (t = 2.312)」が5%水準で有意な関連を示した。すなわち、労働条件に満足している人であるほど、上司との関係がよい人であるほど、職場内のチームワークがうまくとれていると思う人であるほど、また研修体制が良いと思う人であるほど、全体として自分の仕事に満足していることがうかがえた。それに経験年数が長い人ほど、そして所属機関が私立保育園の人より公立保育園の

表3 保育者の仕事の満足度に関連する要因

項目	t値
経験年数	-2.482*
所属機関	2.312*
職位	1.956
上司との関係	-2.777**
同僚との関係	-.380
職場内のチームワーク	-3.643**
労働条件	-4.421***
研修体制	-2.186*

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

人のほうが全体として自分の仕事に満足しているといえる。

IV. 考察

保育者の仕事の満足度に関連する要因について考察する。分析の結果、「労働条件」は、保育者の仕事の満足度と最も強い関連を示した要因であった。労働条件は、ヒューマン・サービス従事者の動機づけ

および仕事の満足のような肯定的面だけではなく、バーンアウトや離職意向のような否定的面にも最も強く影響を与える要因である。このことは、保育者が働きやすい効率的な勤務体制や福利厚生、収入への満足は、全体的仕事の満足度へつながるが、労働条件に満足していない場合には、バーンアウトや離職へつながりやすいことを意味する。したがって、勤務日や勤務時間の割り当てを工夫したり、給与や手当などを充実させる配慮が必要であると考えられる。

次に、「上司との関係」は、保育者の仕事の満足度と1%水準で関連が示された。多くの研究において対人関係が仕事や職場生活に及ぼす影響が大きいと報告されているため（阿部 2007）、人間との関わりに焦点をあてた要因として「上司との関係」「同僚との関係」「職場内のチームワーク」の3つの変数を設定したが、本研究の結果では、「同僚との関係」は平均値は最も高いにもかかわらず、保育者の仕事の満足度との関連は示されなかった。ヒューマン・サービス従事者の仕事の満足度の先行研究においても同僚との関係より上司との関係が強く関連している結果であったが、これは上司のリーダーシップやサポートの効果を重視した先行研究を支持している（宇良・ほか 1995；久保 1999）。上司は、業務における指示や命令をするだけではなく、保育者個人が自信を持って積極的に保育業務に取り組み、優れたチームワークが行われるように支援しなければならないため、上司の役割は大きいといえる。したがって、上司からの指導・監督的なサポート関係によって保育の知識や技術を発揮することができ、仕事の満足感を感じられると考える。職場内のチームワークに関しても職場の人間関係の良さや保育者同士の情報共有は仕事の満足度に関連していることがうかがえた。小林ら（2006）が個人的達成感を維持するには、保育士の働きや成果を可視化し、他の職員との情報共有を図ることが重要である指摘しているように、職場内でチームワークがよく取れて情報共有および円滑なコミュニケーションを図ることにより保育者の仕事の満足度を高めることができると考えられる。

次に、「研修体制」は保育者の仕事の満足度と5%水準で関連が示された。改訂保育所保育指針においても保育所は、質の高い保育を展開するため、絶え

ず、一人ひとりの職員についての資質向上および職員全体性の専門性の向上を図るように努めなければならない。このような現状では、職場における研修体制を整えることは当然な課題であり、その研修体制がうまく機能することにより保育者の資質向上を図ることになり、仕事の満足度につながると考えられる。

最後に基本属性の中では、保育者の仕事の満足度と、「経験年数」「所属機関」との関連が示された。経験年数が長い保育者は、子どもや保護者との関わり方が上手になり、自分の仕事ぶりに満足できるようになると考える。阿部（2007）も保育士が経験を重ねることで保育活動に対する知識と能力が熟達していくと述べており、また職場内でも経験に応じて職責を与えられ、新人職員や実習生の指導に携わる機会が増えたり、職員間でのリーダー的役割を期待されることが多くなり、自分の能力を発揮したり、業務遂行の達成感を感じることで、仕事に満足しやすくなると考えられる。本研究から保育者の仕事の満足度に関連を示した要因の中で最も興味深い結果を取り上げると所属機関との関連である。調査対象者の所属機関がほとんど保育園であったため、公立保育園と私立保育園の保育者の仕事の満足度に違いがあるのかをみるために、所属機関を独立変数として投入した。5%水準の弱い相関であるが、私立保育園に所属している保育者より公立保育園に所属している保育者の方が仕事の満足度が高い結果であった。小林ら（2008）は、「保育士のバーンアウトに関連しているのは、保育という職業の本質に対する自信の低さではなく、変革期にある保育業界の持つ不確定さへの不安であるかもしれない」と述べており、このような考察を本研究の結果に照らし合わせて考えると、仕事に関する安定感が仕事の満足度に影響を与えることが考えられる。つまり、保育者にとっては、私立保育園より公立保育園の方がより安定した職場であり、保育業界の持つ不確定さへの不安が少ないかもしれない。

V. おわりに

本研究では、保育者の仕事の満足度に関連している要因について探索的に検討した。保育者の仕事の

満足度には、「労働条件」「上司との関係」、「職場内のチームワーク」、「研修体制」、「経験年数」、「所属機関」が関連していることが明らかになった。以上の結果から、保育者が自分の仕事に満足感を感じながら働けるように支援していくためには、労働条件の改善、上司とのサポート関係の促進、職場内のチームワークの促進、研修体制の整備を行うことが重要であると考えられる。

最後に本研究の限界と課題を述べる。本研究は、サンプリングの限界から本研究の結果を保育者全体に一般化できない限界がある。また、本研究で行った分析方法では、因果関係の解明ができない限界がある。今後このような限界を克服できる精緻な研究設計を立てて実証的研究を積み重ねていくことが今後の研究課題であると考えられる。

※本調査に協力してくださった第4回子育て支援研究会の参加者の皆さまに心からお礼を申し上げます。

文献

- 阿部道代 (2007) 「保育士の保育活動における精神的健康に寄与する要因の探索的検討—心配事・満足感に対する自由記述による調査」『桜美林国際学論集 Magis』12, pp. 95-106.
- Herzberg, F. (1966) *Work and the Nature of Man*, Thomas Y. Crowell Company, New York (= 1968, 北野利信訳『仕事の人間性』東洋経済新報社)
- 廣川大地 (2008) 「保育者の仕事継続意欲、離職意向に関する研究の動向」『中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要』40, pp. 83-90.
- 井手亘 (2000) 「仕事への動機づけ」外島裕、田中堅一郎編『産業・組織心理学エッセンシャルズ』ナカニシヤ出版、京都、pp. 10-15.
- 磯野富美子・鈴木みゆき・山崎喜比古 (2008) 「保育所で働く保育士のワークモチベーションおよびメンタルヘルスとそれらの関連要因」『小児保健研究』67(2), pp. 367-374.
- 改訂保育所保育指針 (2008)
- 笠原幸子 (2001) 「介護福祉職の仕事の満足度に関する一考察」『介護福祉学』8(1), pp. 36-42.
- 北野幸子・立石宏昭編著『子育て支援のすすめ』ミネルヴァ書房.
- 小林幸平・箱田琢磨・小山智典・小山明日香・栗田広 (2006) 「保育士におけるバーンアウトとその関連要因の検討」『臨床精神医学』35(5), pp. 563-569.
- 久保真人 (1999) 「ヒューマン・サービス従業者におけるバーンアウトとソーシャル・サポートの関係」『大阪教育大学紀要』48(1), pp. 139-47.
- Locke, E. A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction, In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, p. 1300.
- 中野隆之・福渡靖 (2000) 「介護職員の職務満足と生活満足—高齢者保健・福祉施設を中心に—」『日本保健福祉学会誌』6(2), pp. 7-19.
- 西田耕三 (1976) 『ワークモチベーション—現状と課題』白桃書房, pp. 6-8.
- 小野公一 (1993) 『職務満足感と生活満足感』白桃書房、東京、pp. 59-64.
- 冷水豊・浅野仁 (1985) 「全般的な仕事の満足度の構造と要因分析」『社会老年学』22, pp. 26-41.
- 諏訪きぬ編・著 (2006) 『現代保育学入門』フレーベル館.
- 東條光雅・前田大作 (1985) 「次元別仕事の満足度の要因分析」『社会老年学』22, pp. 3-14.
- 宇良千秋・矢富直美・中谷陽明・ほか (1995) 「特別養護老人ホームの介護職員のストレスに対する管理者のリーダーシップと施設規模の影響」『老年社会科学』16(2), pp. 164-71.

受付日 2008年9月30日

受理日 2008年11月4日