

保育職の大変さとやりがいに関する 保育者の意識構造について

—M-GTAによる分析の試み—

金城 悟・安見 克夫
中田 英雄 (筑波大学)

I はじめに

現在、わが国には約1万4千の幼稚園と約2万3千の保育所(園)があり、約10万人の幼稚園教諭と約30万人の保育士が保育者として日々の保育に従事している。

幼稚園は、「義務教育及びその後の教育の基礎を培うものとして、幼児を保育し、幼児の健全な成長のために適当な環境を与えて、その心身の発達を助長することを目的とする(学校教育法第22条)」学校であり、文部科学省が管轄する教育機関の一つである。保育所は、「日日保護者の委託を受けて、保育に欠けるその乳児又は幼児を保育することを目的とする(児童福祉法第39条)厚生労働省管轄の児童福祉施設である。

保育者の業務は一般の事務職と比較して業務範囲が広く複雑で身体的・精神的負担が大きいたことが先行研究で指摘されている。保育者の身体的・精神的健康に関する研究は、1970年代から本格的に取り組まれるようになった。1970年代から1980年代は労働負担という視点から身体的健康に関する分析が中心となり、保育者は他の職種と比較して頸肩腕障害・腰痛が特徴的に発生することが明らかにされた(田中・徳永, 1974; 越河・吉竹・飯田, 1976; 細川, 1983; 車谷, 1984)。1990年代においても同様の結果が得られ(鈴木, 1995; 金城, 1998)、2000年には東大阪保育士健康裁判で保育者の頸肩腕障害・腰痛が職業病(公務災害)として認定されるという判決が出た(細川, 2001)。保育者の身体的健康の特性のひとつとして頸肩腕障害・腰痛があることが確定されたといえよう。

1980年代以降、心理尺度を用いて保育者の精神的健康を分析した研究結果が報告されるようになった。光岡・水田(1980)は、蓄積的疲労兆候インデックス(CFSI)を用いて保育者の疲労パターンとして一般的疲労感が最も高く、つぎに精神的不安徴候が高いことを指摘した。嶋崎(1995)は、日本語版一般健康調査30項目版(GHQ-30)を用いて精神健康尺度得点を分析した結果、保育者の44.7%が精神健康状態が不良であることを報告した。保育者のストレス状況を分析した研究は、村田(1996)、上村・七木田(2006)、山城・土地・嘉数(2006)、西坂(2006)、磯野・鈴木・山崎(2008)、赤田・滋野・小正・友久(2009)、などがある。さらに、保育者のバーンアウトの面から検討した研究(小林・箱田・小山・小山・栗田, 2006; 宮下, 2010など)、保育者効力感に関する研究(三木・桜井, 1998; 西坂, 2002; 前田・金丸・畑田, 2009など)さまざまな視点から保育者の精神的健康を分析した研究結果が報告されている。保育者の精神的健康を測定する尺度の開発も実施されるようになった(岡田・齋藤・中嶋, 2001; 齋木・中川, 2008など)。

ここ最近、幼稚園と保育所(園)は大きな構造改革の波に曝されている。幼稚園は幼稚園教育要領、保育所(園)は保育所保育指針に従って保育内容や運営を行っている。2006年に

教育基本法が約60年ぶりに改正され、これに伴い2007年に学校教育法の一部が改正され、2008年に幼稚園教育要領の改訂が行われた。幼稚園教育要領改訂のポイントは「①幼稚園教育については、近年の子どもたちの育ちの変化や社会の変化に対応し、発達や学びの連続性及び幼稚園での生活と家庭などでの生活の連続性を確保し、計画的に環境を構成することを通じて、幼児の健やかな成長を促す。②子育ての支援と教育課程に係る教育時間の終了後等に行う教育活動については、その活動の内容や意義を明確化する。また、教育課程に係る教育時間の終了後等に行う教育活動については、幼稚園における教育活動として適切な活動となるようにする」である。保育所保育指針も幼稚園教育要領と同じく2008年に改訂された。改訂のポイントは「①保育所の役割の計画化、②保育の内容の改善、③保護者支援、④保育の質を高める仕組み」である。幼稚園教育要領及び保育所保育指針の改訂により、保育内容は従来と比較して、いずれも明確化・高度化したものとなっている。このことは、保育者に対しこれまで以上に専門性の高い資質が制度的に求められている状況に変化したことを意味している。

幼稚園・保育所（園）制度は、その制度そのものにも改革の目が向けられている。地方自治体ではコスト削減のため幼稚園・保育所（園）の公設民営化を進めている。2006年には、幼保一体化を目指した新しいスタイルの制度（認定子ども園制度）がスタートした。これにより、認可幼稚園と認可保育所が連携し一体的な運営を行うことにより認定こども園としての機能を果たす幼保連携型、認可幼稚園が保育に欠ける子どものための保育時間を確保するなど保育所的な機能を備えて認定こども園としての機能を果たす幼稚園型、認可保育所が保育に欠ける子ども以外の子どもの受け入れるなど幼稚園的な機能を備えることで認定こども園としての機能を果たす保育所型、幼稚園・保育所いずれの認可もない地域の教育・保育施設が認定こども園として必要な機能を果たす地方裁量型、の4つのタイプの認定子ども園が設置されることになった。幼保一体化は、少子化や共稼ぎ家庭の増加等の影響で定員割れを起こしている幼稚園に待機児童を受け入れやすくする制度改革という意味合いが強い。国は幼保一体化をさらに進化し、2013年度のスタートを目指したこども園制度構想や幼稚園教諭免許と保育士資格の統合を目指した新資格（こども士）の検討など、保育制度の構造改革は混迷した状況にある。こういった構造改革は保育の質の低下、子どもの健全な発達保障を妨げるという指摘もあり（関口，2004；汐見，2003）、保育現場の保育者の精神的負担に影響を及ぼす要因の一つとなっている。

現行の保育制度においても、子どもや子育て家庭を取り巻く環境の急激な変化や幼稚園・保育所（園）及び保育者の役割や機能に対する保育ニーズの変化により、保育者の業務は複雑化・多様化している。核家族化や共働き家庭の増加に伴い、保育サービスを必要とする家庭が増えている。現在の保育サービスは、保護者の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を支援する目的で、多様な保護者のニーズに対応したさまざまな形態のサービスが行われている。保育所（園）では、一時保育、延長保育、夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、障がい児保育などが実施され、幼稚園においても延長保育や預かり保育など保育所（園）と重なるサービスが実施されている。また、子どもを預かり育てるという基本的な機能以外に、子ども集団の中で遊びを体験し社会性を育む場、ピアノ・英語・スポーツなど習い事のできる場、子育てで不安など相談ができる場、保護者同士のコミュニケーションが図られる場、地域社会と結びつく場、幼保小連携、など保護者や地域からのさまざまなニーズに対

応した機能を備える必要性も出現している。家庭や地域社会の子育て支援機能が低下する中、保育者自身の役割も変化している。例えば保育士は従来型の「親に代わり子どもを預かり健康に育てる」という機能（ケアワーク機能）だけではなく、保護者の育児ストレス、育児不安や家庭環境の調整などに対応する機能（カウンセリングやソーシャルワーク機能）を果たすことが求められている。すなわち、保育者は、地域社会の子育て支援機能の低下の中で孤立しがちな保護者や家族を支援するソーシャルサポートのひとつとして位置付けられているといえる。このことは幼稚園教諭においても同様である。

このように近年の保育者を取り巻く環境や保育者の役割の急激な変化は、保育者の労働負担を軽減する方向ではなく、これまで以上に身体的健康や精神的健康に影響を及ぼす方向に進んでいる。保育者の身体的健康・精神的健康に関する研究は今後も継続して行う必要がある。

著者は保育者の身体的健康・精神的健康を検討する一連の研究に取り組んでいるが、保育者の身体的健康・精神的健康を検討するためには、そのベースとして保育者の仕事に関する意識構造を把握する必要があることを痛感してきた。

保育者の健康を検討する上で、今現在の保育者が仕事においてどのようなことに負荷を感じ、またどのようなことが保育者のモチベーションを高めるかを知る必要があると考える。そこで、本研究は保育者の仕事の大変さとやりがいに関する質的調査を実施し、保育者の仕事に関する意識構造から保育者の身体的健康・精神的健康を検討する手掛かりとなる視点を得ることを目的とした。

II 方法

(1) 調査協力者

関東圏の幼稚園及び保育所（園）に勤務する保育者14名（幼稚園教諭7名、保育士7名）である。調査協力者はすべて女性で年齢は22歳から53歳（平均29.9歳）、保育経験年数は2年～27年（平均8.3年）である。

(2) 調査方法

保育者の勤務する園、研究者の所属する大学、保育者の指定した場所において半構造化面接によりインタビューを行った。インタビュー時間は1時間程度ということで依頼し、調査協力者の業務や語りの状況に応じて45分～90分の間で実施した。インタビューの内容は調査協力者の承諾を得てICレコーダーにより録音した。

面接で用いた質問は表1の通りである。実際のインタビューにおいては、表1に示される構造化された質問を起点としながら、調査協力者の興味・関心に従って質問の内容を広げたり、質問の順序を変えたりするなど自然な会話の流れになるよう柔軟なスタイル（半構造化）により実施した。

表1 半構造化面接で用いた質問の内容

項目	質問内容
1	保育者としての仕事の中で、どのようなことに生きがいや、やりがい、満足を感じていますか？
2	保育者としての仕事の中で、どのようなことが大変だと感じていますか？
3	保育者としての専門性に対して不安を感じることはありますか？
4	保育者としてのご自分を支えている大きな要因はどのようなことですか？
5	「仕事」と「生活」をバランスよく両立させるにはどのようなことが重要だと思いますか？

(3) 倫理的配慮

調査協力者に対し、あらかじめ研究の目的、方法、結果の公表、ICレコーダーによる会話の録音などについて説明した書面を作成し郵送した。調査実施当日、インタビューを実施する前に研究の目的、方法、結果の公表について説明し、了承を得た。さらに、インタビューで得られたデータは研究目的のために用いること、学会発表や論文で公にすること、それ以外の目的での利用はしないこと、個人が特定されるようなデータの使用はしないことを説明し、了承を得た。

(4) 分析方法

分析方法は、M-GTA (Modified Grounded Theory Approach; 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ) を用いた。M-GTAは、看護領域における質的研究の分析方法としてアメリカの社会学者グレーザーとストラウス (Glaser & Strauss, 1967) によって開発されたGTAを日本の木下 (2003) が改良・発展化したものである。現在、M-GTAは看護・医療領域のみならず福祉、教育、などヒューマンサービスに関わる多くの研究領域で用いられ、複雑な現象を説明する概念を明らかにする質的研究技法として高い評価を得ている。M-GTAの分析方法 (木下, 2003) は、表2の通りである。本研究は木下 (2003) の提唱したM-GTAの分析方法に基づき、調査協力者から得られたデータを分析し、概念、カテゴリー、コアカテゴリーの生成を試み、研究対象とした現象を説明するモデルを構築した。

本研究においては、保育者18名のデータが得られたが、14名のデータの分析の時点で、「保育職の大変さ」と「保育職のやりがい」につき新たな概念の生成が認められなくなった。そこで、この時点で理論的飽和化 (木下, 2003; 木下, 2007) に達したと判断し、14名分のデータについて検討を行った。

表2 M-GTAの分析方法

1. 分析テーマと分析焦点者に照らして、データの関連個所に着目し、それを一つの具体例（ヴァリエーション）とし、かつ、他の類似具体例をも説明できると考えられる、説明概念を生成する。
2. 概念を創る際に、分析ワークシートを作成し、概念名、定義、最初の具体例などを記入する。
3. データ分析を進める中で、新たな概念を生成し、分析ワークシートは個々の概念ごとに作成する。
4. 同時並行で、他の具体例をデータから探し、ワークシートのヴァリエーション欄に追加記入していく。具体例が豊富にでてこなければ、その概念は有効でないと判断する。
5. 生成した概念の完成度は類似例の確認だけでなく、対極例についての比較の観点からデータをみていくことにより、解釈が恣意的に偏る危険を防ぐ。その結果をワークシートの理論的メモ欄に記入していく。
6. 次に、生成した概念と他の概念との関係を個々の概念ごとに検討し、関係図にしていく。
7. 複数の概念の関係からなるカテゴリーを生成し、カテゴリー相互の関係から分析結果をまとめ、その概要を簡潔に文章化し（ストーリーライン）、さらに結果図を作成する。

(5) 分析焦点者と分析テーマの設定

分析焦点者は、関東地区の幼稚園及び保育所（園）に勤務する保育者（幼稚園教諭、保育士）とした。分析テーマは、「幼稚園・保育所（園）に勤務する保育者は、仕事の中でどのようなことを大変だと思っており、どのようなことにやりがいを感じているか」とした。

(6) 分析内容の質保証

本研究は、分析内容の信頼性と妥当性をできるだけ確保するため、研究計画の立案から調査実施、データ分析・解釈、論文化に至るまで、共同研究者以外の保育学専攻大学研究者1名と修士課程にて児童心理学を専攻した現職保育者1名（幼稚園勤務、本研究の研究協力者とは別である）のスーパービジョンを受けた。

Ⅲ 結果

M-GTAによる分析の結果、「保育職の大変さ」に関しては15の概念、5つのカテゴリー、3つのコアカテゴリーが、「保育職のやりがい」に関しては12の概念、4つのカテゴリー、2つのコアカテゴリーが生成された。「保育職のやりがい」の分析から保育者になって得られる喜び・満足感という意識構造が抽出され、これを「保育職のやりがい」から分離し、【保育者としての誇り】というコアカテゴリーとして生成した。

M-GTAではデータを切片化しないことを旨としている。本研究においてもM-GTAの分析方法に基づきデータを切片化せず「grounded on data」に従って分析ワークシートを作成し、概念、カテゴリーの解釈を行った。しかし、分析ワークシートの結果を調査協力者の一部に公開したところ、具体例の欄に会話そのままの形で論文の中に挿入され公開されることについて個人が特定されかねないとの懸念が出た。そこで、スーパーバイザーと協議のうえ、学会発表や論文等で公開する場合は、逐語録された会話そのままの表現ではなく、話者の話した内容の表現をできるだけくずさずに話者独自の表現を一般的な表現に変換するなどの対応を施した形で記載することにした。従って、本論文に記載された話者の会話表現は筆者によりある程度修正された形になっているものも含まれている。

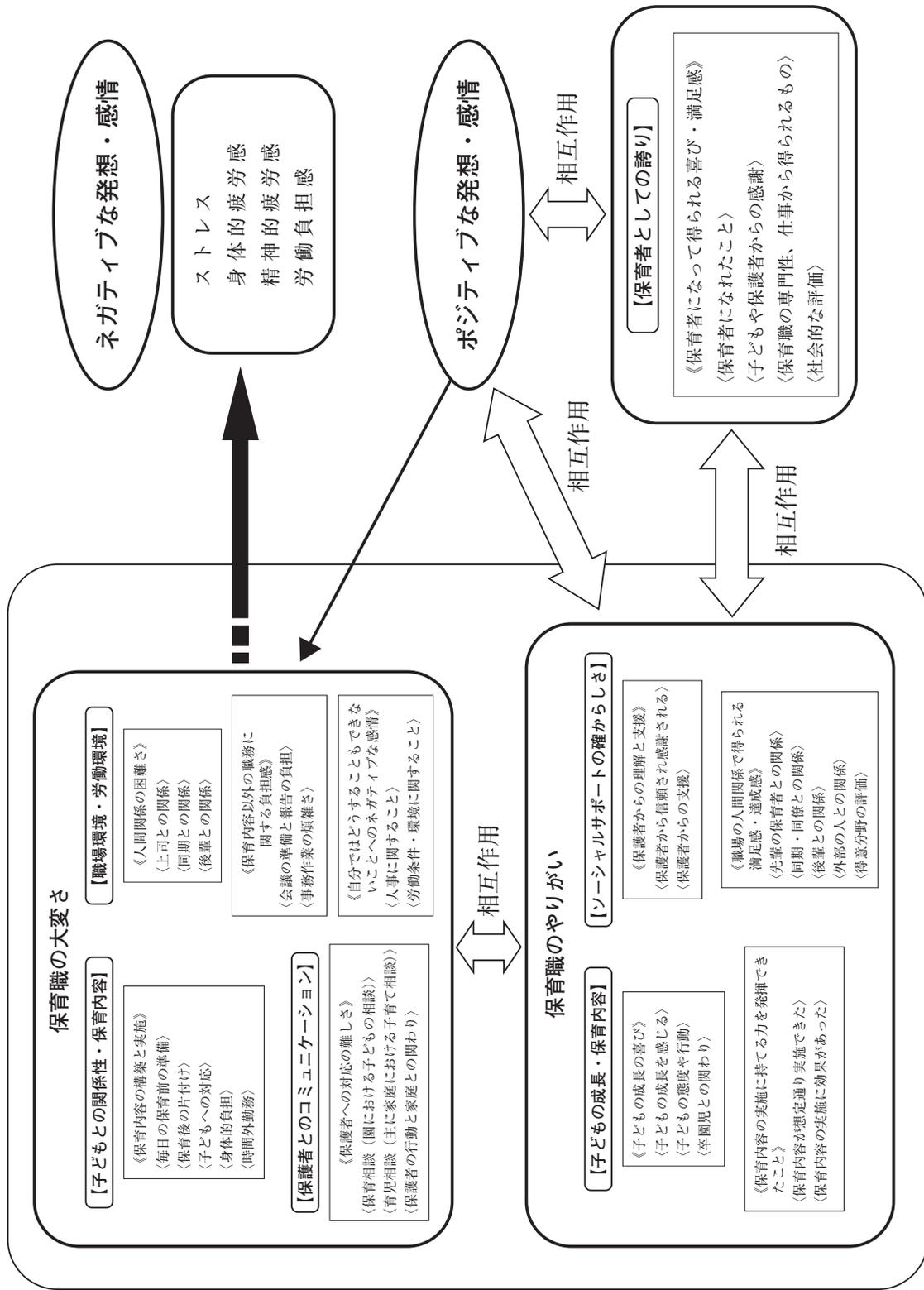


図1 保育職の大変さとやりがいの構造モデル

1. ストーリーライン

「保育職の大変さ」と「保育職のやりがい」に関する概念図を図1に示す。図中の【】はコアカテゴリーを、《》はカテゴリーを、〈〉は概念を示したものである。一方方向の矢印は影響を及ぼす方向、双方向の矢印は相互に影響を及ぼす関係性にあることを示す。

「保育職の大変さ」は、【子どもとの関係性・保育内容】、【職場環境・労働環境】、【保護者とのコミュニケーション】の3要因から構成されており、「保育職のやりがい」は、【子どもの成長・保育内容】、【ソーシャルサポートの確からしさ】の2要因で構成されている。

保育者は保育活動の中心である保育内容の実施に関する負担や職場の人間関係、保護者とのコミュニケーション、会議や各種書類作成などの事務作業の負担、人事など自分ではどうすることもできない状況下にある場合、「保育職の大変さ」として意識化される。保育内容の実施が期待通りの成果をあげ、その結果として子どもの成長を感じとることができること、また職場の人間関係や保護者からソーシャルサポートを受けることができる状況下にある場合は、「保育者のやりがい」として意識化される。

「保育職の大変さ」はストレスや身体的疲労感、精神的疲労感、労働負担感という「ネガティブな発想・感情」として意識化される。「保育職のやりがい」は【保育者としての誇り】につながる。「保育者のやりがい」と【保育者としての誇り】は「ポジティブな発想・感情」と相互に関係している。「ポジティブな発想・感情」は「保育職の大変さ」の意識構造と相互に影響を及ぼす関係にあり、「保育職の大変さ」を軽減する働きを行う。保育者の精神的健康は、「保育職の大変さ」「保育職のやりがい」など主に職務内容に起因する意識構造と「ポジティブな発想・感情」という意識構造のバランスによって決定される。

2. 保育職の大変さ

ここでは、「保育職の大変さ」について得られたカテゴリーと概念及び保育者から語られた具体例を示す。

(1) 【子どもとの関係性・保育内容】

《保育内容の構築と実施》

〈毎日の保育前の準備〉という概念は、[教材の準備・製作、指導内容の確認]と定義した。保育者から具体例として「週案、日案を確認する」、「必要な材料を揃える（牛乳パックや段ボールなど）」、「お遊戯の振り付けを作る」、「ピアノやその他の楽器、歌の練習」、「折り紙の見本を用意するなど、出来上がり作品の見本を作ること」などが得られた。

〈保育後の片づけ〉は、[保育後に実施する教材教具の整理整頓、掃除]と定義した。具体例として「保育室やホール、園庭、体育館、トイレなどの整理整頓、掃除」、「教材・教具の片づけ」、「教材・教具の補充」などが得られた。

〈子どもへの対応〉は、[保育課題をこなすことが難しい子どもへの対応と子ども同士のトラブル]と定義した。具体例として「問題を抱えた子どもの指導に重点を置いて、指導すると、保護者から特定の子どものばかり見ている、ひいきしているとのクレームがくる」、「問題を抱えた子どもの指導に重点を置いて、指導すると、他の子どもを指導する時間が取れなくなり、クラスとしての満足な指導ができなくなる」などが得られた。子どものケンカに関わる具体例として「ケガの発生が起こることへの心配と、ケガが出てしまった時の子どもへの対応と保護者への対応」、「子どものケガを防げなかったことと、発生させてしまったことへ

の精神的重圧(自分を責める気持ち、強い反省)、「ケンカっ早い子とうちの子どもを接触させないでくれ、遊ばせないでくれという親からの要望に対する対応」が得られた。園児の友達同士の関わりについては「集団から孤立する子どもへの指導と、保護者に対する現状とこれからの取り組みに関する説明に負担を感じる」などが具体例として得られた。さらに、子どもを指導する上で大変なこととして「自立できない、自分で自分のことができず、援助を必要とする子ども、例えば着替えなど身支度が一人でできない、片づけが一人でできない子どもへの対応は負担が大きい」、「基本的な生活習慣が身につけていない子どもへの指導は難しい」などが得られた。障がいのある子どもに対する対応の難しさに関する報告も得られた。例えば保育者は「どう対応してよいか、具体的な指導方法がわからない」、「教科書や専門書を読んでも対応がわからない」、「障がいのある子どもの指導に関する研修会や講習会に行きたいけど、時間が取れなくて行けないことがストレスとなっている」、「障がいのある子どもの指導に関する勉強時間が取れない」、「障がいを抱えた子どもの指導に重点を置いて指導すると、他の子どもを指導する時間が取れなくなる」、「障がいのある子どもがクラスにいて、障がいのある子どものいないクラスとの保育課題や行事の進行などに差が出てしまうこと」、「障がいのある子どもの発達や行動、情緒が予測できないため、指導案を計画することが困難」、「障がいのある子どもに専任の保育者をつけてくれるとよいが、それがかなわないため担任としての負担が大きい」などが得られた。この結果から、保育者は障がいの子どもを担任することに強い負担感を抱えていることが分かる。

〈身体的負担〉は、[保育内容の実施に伴う身体的な負担]と定義した。身体的負担の例として「片づけや整理」、「製作に伴う身体的負担」、「子どもへの声掛けによるのどの痛みや声がれ」、「健康管理に気を使う」などが語られた。具体的に見ると、「片づけや整理」は、「机やイスを運ぶ」、「机やイスが子ども用のため、高さが低いので、掃除をするときは腰をかがめることになり、疲れたり、腰痛が起こる」、「鉄棒や跳び箱、マットなどの設置・片づけ」、「大型玩具の設置・片づけ」、「保育中は立ち仕事が多い」、「絵本の読み聞かせなど子どもの視点に合わせてしゃがむ姿勢を取ることがあり、腰が痛くなる」などが語られた。「製作に伴う身体的負担」は、「壁面装飾や保育における教材教具を製作する作業で、短時間で大量に作る必要がある場合は、腕が痛くなったり肩が凝ったり、身体的負担が大きくなる」、「しゃがんで大きな絵を描くなど、同じ姿勢で作業をする必要がある、身体的負担がかかる」、「手を使う場面が多く、手荒れがひどい(糊やボンドがついたてを洗う、絵の具が付いた皿や筆や手を洗う、おもらしをしたパンツやシート洗う、雑巾を洗う、子どもの服や靴を洗う)」などが語られた。「子どもへの声掛けによるのどの痛みや声がれ」は、保育者の仕事が生かす場面が多いことを反映していると考えられる。「健康管理に気を使う」は、「風邪をひいたり体調が悪くなると保育に支障をきたすため、健康管理に気を使わなければならない」という語りが得られた。このことについて、保育者に気を使う理由を尋ねたところ、「風邪や体調の悪化で保育を休むと、他の保育者が代わりに保育を行うことになり、ぎりぎりの保育者数で運営している園では保育自体が困難になる」との語りが得られた。このことは保育者の労働環境に改善が必要であることを示唆するものといえる。

〈時間外勤務〉は、[残業や持ち帰りの仕事]と定義した。具体例として、園内における残業については「明日以降の保育の準備」、「掃除や片づけが保育時間内に終わらない場合、残業となる」、「子どもの製作したものの整理したり、壁面に飾ったりする作業」、「書類の整理、

作成」、「行事の準備・練習」、「後輩指導のため就業時間を終えても帰宅せずに残って、指導する」、「ピアノの練習」、「会議が長引いて残業となる」などが得られた。持ち帰りの仕事としては「明日以降の保育の準備」、「子どもの製作したものの整理」、「子どもへのお誕生日カード・お別れカードなどの製作」、「書類の整理、作成（お便り帳、指導計画案、個人で記録する日々の保育記録など）」、「保護者への連絡・手紙作成」などが得られた。

(2) 【保護者とのコミュニケーション】

《保護者への対応の難しさ》

〈保育相談（園における子どもの相談）〉は、[保育時間中の子どもの行動について保護者から受ける相談]と定義した。この概念には多種多様な内容が含まれている。保育者から「うちの子が友達と仲良く遊んでいるか心配」、「毎朝、登園拒否して泣く」、「好き嫌いが多いためお弁当や給食を残してしまう」、「幼稚園が楽しくないと子どもが言っている」、「担任の保育に対する不満・意見」などの相談があることが分かった。さらに、「親からの相談が頻繁」や「自宅に電話など、プライベートな時間に相談してくる」、「こちらが相談を受けて説明しているのに納得してくれない」、「特定の子どものひいきしているというクレーム」、「自分の子どもを特別視・特別扱いしてほしいとの要求（行事で目立つ役にしてほしいなど）」、「担任の保育内容に関する不満やクレーム」、「自分が担当していない他のクラスの保育内容や指導方法のことで、保護者から相談を受ける」なども保育者にとってストレスとなることが分かった。

〈育児相談（主に家庭における子育て相談）〉は、[家庭における子どもの行動や子育てに関する相談]と定義した。具体例として、「母親から子育てに自信がないことの相談」、「祖父母の子どもへの対応に関する悩みを持っている母親の相談」、「父親が子育てに参加してくれないので悩んでいる」、「子どもにどう対応してよいかわからないとの母親からの相談」、「子どもと二人っきりになったときの遊び方がわからない」などが得られた。

〈保護者の行動と家族との関わり〉は、[保護者の問題行動や家族問題に関する対応]と定義した。具体例として「親同士の人間関係のトラブルに関する相談」、「親から金銭が関わるような過分な贈り物をされること」、「提出物を提出しない、提出が遅れる、集金が遅れるなど、だらしない親への対応」、「多動な子どもについて保護者の理解や協力が得られない」、「子どもの服を取り換えていない、服が汚れている、体に傷があるなど、児童虐待の可能性があるとされる行為への対応」などの語りが得られた。

(3) 【職場環境・労働環境】

1) 《人間関係の困難さ》

〈上司との関係〉は、[上司とうまくコミュニケーションが取れないこと]と定義した。園長との関係として「園長の考える保育方針と大きな違いがある」、「園長に意見が言えない」、「園長が保育現場を理解していない」、「園長が保育内容や指導方法に細かく口出しする」、「園長が保育者の要望を理解せず受け入れてくれない」などが語られた。

〈同期との関係〉は、[同期とうまくコミュニケーションが取れないこと]と定義した。具体例として「同期がいないため、保育上の悩みが相談できないことやリラックスして付き合える保育者が園内にいない」、「同期とうまく関われない」、「同期と保育に対する考え方や保育への取り組みの姿勢が違う」、「同期からサポートを受けられない」、「同期と人間関係がうまくいかなくなると解決が難しい」などが語られた。同期という、いわゆる横の関係が悩み

解消やストレスの低減にとって重要な役割を果たしていることが伺える。

〈後輩との関係〉は、[後輩とうまくコミュニケーションが取れないこと]と定義した。後輩の基本的マナーに関することでは「社会的な礼儀指導（挨拶、保育者としてのマナー、電話の受け取り方、お客さんへのお茶出し、言葉遣い、笑顔、態度・服装、ヘアスタイルや爪の装飾、化粧、香水、など）をする必要がある」、「親への言葉遣いや挨拶などのマナーを指導する必要がある」、「子どもに対する言葉遣いや態度を指導する必要がある」などが大変さとして語られた。保育の事前準備に関することでは、「事前準備をしないまたは手を抜いた事前準備をする後輩への怒りとそのような後輩を指導しなければならない先輩としての立場からくるストレス」などが語られた。後輩の保育技術のなさに対する不満として「保育技術や保育者としての専門知識や保育者としての資質に欠けている後輩への指導」、「保育内容が突然変更となるような事態に対応できない後輩のフォロー、例えば雨が降ったので園庭での保育ができず、ホールを使用して保育を行うことになったが、突然の変更でどういう保育をすればよいか戸惑っている後輩への指導」、「お遊戯を来週までに子どもに教えてねと言ったのに、後輩が教えきれないで、そのお遊戯を子どもができないでいることについて、子どもを結局、私自身が教えなくてはならなくなった」、「後輩が時間通りに保育が終えるような指導をすることができないため、それ以降の保育のプログラムが滞り、集合時間に子どもが集まってこないなどや、給食の時間が短くなったり、降園時間に影響が出るような事態に陥る」、「後輩と保護者との関係に関するトラブルのフォロー」などが語られた。その他、「後輩が起こしたミスをフォローしなければならない」、「後輩の人間関係がうまくいっていないことへの対応」が後輩との関係で大変であることが語られた。

2) 《保育内容以外の職務に関する負担感》

〈会議の準備と報告の負担〉は、[職員朝礼や職員会議などの準備に費やす負担や報告に伴うストレス]と定義した。毎朝の職員朝礼については「職員が全員集まっているため、発言することに緊張する」、「職員朝礼で報告する内容を準備するのに時間がかかるときはストレスになる」などが語られた。週1回等の定例会議では「職員が全員集まっているため、発言することに緊張する」、「会議時間が長くなりがちのため、負担がかかる」などが語られた。一日の出来事を報告する報告会議については「雑談になりがちで他の仕事ができなくなることがある」、行事担当ごとの会議や学年ごとの打ち合わせ会では「少人数のため、自分の役割が必ずあり、責任が重い」、「担当の子どもの動向をきちんと把握し、報告しなければならないため、事前準備が必要」などが負担であることが語られた。

〈事務作業の煩雑さ〉は、[指導要録や保育計画案、行事予定表などの書類作成に伴う負担]と定義した。具体例として「年1回の指導要録、保育計画案（日案・週案・月案・年間）、行事予定表の作成」などが語られた。

3) 《自分ではどうすることもできないことへのネガティブな感情》

〈人事に関すること〉は、[希望する役職やクラス担任に任命されないことの負担]と定義した。具体例として「希望する役職に任命されない」、「希望しない役職に任命された」、「行事責任者など責任ある立場に任命された」、「担当している役割を外された」、「その合わない保育者とチームになった」、「担任をもたせてもらえない」、「希望するクラス・学年に配属されなかった」などがネガティブな感情を引き起こすことが分かった。

〈労働条件・環境に関すること〉は、[受持ちの子ども数や専門性を高めること、保育者と

しての生活に関わることに関する環境不備に対する不満]と定義した。子ども数・保育者数に対する不満として「受持ちの子どもの数が多いこと」、「保育者の数を増やしてもらえず他の保育者からサポートが得られないこと」、専門性を高めることの障害として「園外研修に行かせてもらえない」、「園外研修について金銭的な支援と研修を受ける時間をもらえない」、「保育に必要な絵本などの教材・教具を自費で買わなければならない場合がある」、保育者としての生活の不満として「仕事の定時の終了時間が終わっても仕事があるため、銀行や郵便局など個人的な活動ができない」、「十分な広さの休憩室がない」、「十分な休憩時間がとれない」、「車出勤が許されない」、「通勤時の荷物がパネルシアターのパネルや絵本、子どもが製作したもの、発表会や遊戯に使用する子どもの衣装や道具（ポンポン、牛乳パックで製作したものなど）は、かさばったり、非常に重かったりして持ち運びがたいへん」、「残業手当が支給されない」などが語られた。

3. 保育職のやりがい

(1) 【子どもの成長・保育内容】

1) 《子どもの成長の喜び》

〈子どもの成長を感じる〉ことは、[子どもの成長に気づき、保育者としての喜びが得られること]と定義した。この概念は多くの具体例から生成されたものである。具体例として「子どもが元気に挨拶して登園してきた」、「一人でできなかったことができるようになった」、「子どもが楽しく過ごしている様子が感じられた」、「子どもががんばっている姿をみるとき」、「他の子どもに手を出したり、ケガをさせるようなことをしていた子どもが、自分の不満を言葉で伝えて解決できるようになった」、「子どもが自分で作ったものを見せに来た」、「子どもが一人で服を着ることができるようになった時に、着替えができるのを見せに来た」、「逆上がりや縄跳びができなくて、一生懸命練習していた子どもができるようになった」、「お絵かきが完成して見せに来た」、「他の子どもの手伝いや先生の手伝いをするようになったのを見た」、「先生が困っているときに、手助けをしてくれた」、「先生のお手伝いやお使いをすることができるようになった」、「子どもが細かいところまで気づくようになった、例えば、洋服を言われなくてもたたむようになった、本棚が乱れていたら自分で気づいて片づけをしてくれた、落とし物を届けた」、「子どもが先生宛に手紙を書いてくれた」、「子ども同士で手紙を書いているのを見たとき」、「子ども同士が褒めあっているのを見たとき」、「身体的に成長した（背が伸びた、体重が増えた）」、「ありがとう、さようならなどの挨拶が自分からできた」、「ごめんなさい、などの謝罪の言葉を自分から言えるようになった」、「給食やお弁当を全部食べられるようになった」、「お遊戯が上手にできた」、「歌が元気に歌えるようになった」、「難しいことができるようになった、例えば、複雑なルールのあるゲームができるようになった」、「子どもから自筆で年賀状が届いたとき」、「七五三の写真を見たとき」、「子どもが着物姿をみせに園を訪れた」、「担任している子どもの兄弟姉妹からも挨拶や言葉かけがあった」、「泣いていた子どもが笑顔で登園するようになった」などが語られた。

〈子どもの態度や行動〉は、[子どもの態度や行動から喜びが得られること]と定義した。具体例として「子どもがかわいい表情をしたり、かわいいしぐさをしたとき」、「子どもといえるその時間を実感しただけで、保育者になって良かったと思う」、「自分も子どもも笑顔でいられるとき」、「子どもから“先生大好き”と言われたとき」、「子どもが自分に甘えたり、頼っ

てきたとき、「泣いていた子どもが、他の先生ではなく自分だけに心を開いている様子が伺えた」、「登園したとき、走って自分のところに来てくれて飛びついてきた」などが語られた。

〈卒園児との関わり〉は、[卒園児とのコミュニケーションが続いていることや卒園児に出会ったとき]と定義した。具体例として「卒園した後も、年賀状や手紙が届いた」、「中学校や高校に入学したとの連絡があった」、「卒園した子どもを街で見かけたとき成長したことに驚きと大きくなったねと嬉しさを感じた」などが語られた。

2) 《保育内容の実施に持てる力を発揮できたこと》

〈保育内容が想定通り実施できた〉ことは、[保育内容が想定した通り実施できたこと]と定義した。具体例として「予定通りの保育ができたこと」、「保育内容が予定以上にうまくいって、想定した以上の展開が得られた」、「子どもが楽しそうに保育内容に取り組んでいること、取り組んでいる保育内容が終わった後でも楽しかったと言ってくれた」、「新しく取り入れた試みが、子どもに受け入れられ楽しんでいる様子が見られた」などが語られた。

〈保育内容の実施に効果があった〉ことは、[保育内容の実施に効果があったこと]と定義した。具体例として「子どもが行事を楽しみに、期待してくれていることが分かったとき」、「子どもが自由遊びの時に、昨日教えた遊びを、子どもだけで取り組んでいるとき」、「運動会などの行事をやり遂げた後に見られる子ども成長を感じた」、「これまで指示しないとやらなかったりしたことを自主的にするようになった」、「子どものがんばるという気持ちが強くなったと感じたとき」、「クラスとしてのまとまりを感じたとき」、「季節の伝統行事など、普段の生活では体験できないようなことを体験できたとき」などが語られた。

(2) 【ソーシャルサポートの確からしさ】

1) 《保護者からの理解と支援》

〈保護者から信頼され感謝される〉は、[保護者から信頼され感謝されること]と定義した。具体例として「子どもの成長を“先生のおかげ”と言ってもらえた」、「保護者から“先生のクラスになって良かった”と言ってもらった」、「他のクラスの保護者から“先生のクラスになりたかった”と言ってもらった」、「家庭で園での話や先生の話をしていると聞いた」、「保護者から感謝の言葉を聞いたとき」、「保護者から相談を受けたとき、自分を信頼してくれると思う」、「保護者が親しみを込めて接してくれるようになった」、「他の保護者に関する相談事を相談してくれた」、「保護者から保育に関する理解が得られた」、「保護者が子どもが成長したことを報告してくれた」、「母親だけではなく、父親やおじいさん、おばあさんからも感謝の言葉をいただいた」などが語られた。

〈保護者からの支援〉は、[保護者からの支援が得られること]と定義した。具体例として「保護者同士が仲良くやっていると感じた」、「クラスの中にリーダーシップがあり協力的な保護者がいた」、「卒園した子どもの保護者から今でも年賀状が届いている」などが語られた。

2) 《職場の人間関係で得られる満足感・達成感》

〈先輩の保育者との関係〉は、[先輩の保育者との関係が良好であること]と定義した。具体例として「先輩の先生から褒めてもらったときや認めてもらった」、「“今日のあなたの子どもの絵の対応は良かった”などの評価や“助かったわ”などの言葉かけをもらった」、「先輩の先生が仲良くしてくれた」、「仕事を先輩の先生から信頼されてまかされた」などが語られた。

〈同期・同僚との関係〉は、[同僚との関係が良好であること]と定義した。具体例として「子どもの成長と一緒に話せることができた」、「子どもに関する感動や喜びを共有できた」、

「保育中に同僚の先生のクラスと合同保育をしたとき」、「同僚に悩みを相談して理解してもらった」、「同僚から悩みを相談してもらったとき、頼りにされていると思う」、「仕事を助けてもらってスムーズに終わることができた」、「同僚の仕事を助けて感謝された」、「同僚と一緒に仕事をして、良い結果が得られた」、「保護者から“先生同士仲が良いね”“先生同士の関係いいね”と評価してもらった」などが語られた。

〈後輩との関係〉は、[後輩との関係が良好であること]と定義した。具体例として「後輩から頼られていると実感したとき」、「後輩と協力して良い仕事ができたととき」、「相談に乗ってあげた後輩がうまく仕事をやり遂げたととき」、「後輩が保育者として成長したことを感じたとき」、「後輩が親しく接してくれたとき」などが語られた。

〈外部の人との関係〉は、[外部の人からのサポートを受けられること]と定義した。具体例として「同じ保育職に就いている保育者と保育のことで相談しあったり、話し合ったりするとき」、「他の園の保育者の先生に自分の悩みを理解してもらったとき」が語られた。

〈得意分野の評価〉は、[自分自身の得意分野が他の保育者から評価されること]と定義した。具体例として「自分の得意分野を評価されたときや得意分野を生かす場面に抜擢されたとき」、「ピアノ伴奏が上手だと褒められた」、「行事の司会をうまくやり遂げた」、「絵を描くことが得意で依頼された」、「歌のうまさを褒められた」などが語られた。

4. 【保育者としての誇り】

《保育者になって得られる喜び・満足感》

〈保育者になれたこと〉は、[保育者として勤務していることの喜び]と定義した。具体例として「小さいころからの夢であり、念願だった保育者になれた」、「子どもを守っている仕事だということを実感できた」、「保育者になって、毎日、笑顔でいられる仕事であることを実感している」、「子どもや保護者から“先生”と呼ばれたとき」が語られた。

〈子どもや保護者からの感謝〉は、[子どもや保護者から感謝されること]と定義した。具体例として「子どもが卒園しても、その子どもや保護者からずっと感謝される」、「子どもだけではなく、親も助けることのできる、感謝される仕事である」、「保育者になって他人から感謝される仕事であることを実感したとき」、「子どものことや保育指導でわからないことを専門書や保育雑誌などで勉強し、理解できたとき」などが語られた。

〈保育職の専門性、仕事から得られるもの〉は、[保育職が専門職であることを自覚し、仕事から得られる達成感があること]と定義した。具体例として「保育職が専門職であることを実感したとき、プライドを感じる」、「幼稚園教諭、保育士資格という専門的な資格の取得者であること」、「友人から子育てのことで頼りにされる時」、「保育者の仕事は、歌あり、ダンスあり、手遊びありといろいろな分野があり、明るい楽しい仕事である」、「子どもが成長したことを実感したとき」、「給料やボーナスをもらったとき、頑張ってきたんだという喜びがある」などが語られた。

〈社会的な評価〉は、[社会的な評価が得られるとき]と定義した。具体例として「社会の中で保育者は“きちんとした人”と評価されることを感じたとき保育者になったことを誇りに思う」、「保育者になったとき、親や親せきなどから“立派な仕事に就いたね”“がんばったね”と褒められたとき、達成感を感じる」、「保育者というだけで世間一般の方から良い評価を得られる」、「保育者は社会的に信頼されており、イメージの良い職種だと思う」などが語

られた。

IV 考察

1. 保育職の大変さ

(1) 保育内容の実践に起因する大変さ

コアカテゴリー【子どもとの関係性・保育内容】は、保育内容の実践に起因する「大変さ」である。幼稚園と保育所（園）の保育内容は、幼稚園教育要領と保育所保育指針において規定されている。共通する保育内容としては、健康（健康な心と体を育て、自ら健康で安全な生活をつくり出す力を養う領域）、人間関係（他の人々と親しみ、支え合って生活するために、自立心を育て、人と関わる力を養う領域）、環境（周囲の様々な環境に好奇心や探究心を持って関わり、それらを生活に取り入れていこうとする力を養う）、言葉（経験したことや考えたことなどを自分なりの言葉で表現し、相手の話す言葉を聞こうとする意欲や態度を育て、言葉に対する感覚や言葉で表現する力を養う領域）、表現（感じたことや考えたことを自分なりに表現することを通して、豊かな感性や表現する力を養い、創造性を豊かにする）の5領域がある。保育所（園）はこれ以外に生命の保持と情緒の安定の2つが養護に関わる保育内容として設定されている。保育内容は日々の保育実践の中核となるものである。保育者は子どもの健康と発達に配慮しながら保育目標を達成するため保育内容に関する指導計画（年間、期案、月間、週案、園によって日案）を作成する。保育者は毎日の保育がスタートする前に室内の換気や掃除などの作業を行いながら、当日の指導計画を確認し、必要な教材教具の準備や環境設定（**毎日の保育前の準備**）を行わなければならない。保育前の準備時間は約30分ほどであり、短時間内に数多くの作業をこなす必要があることが保育者の負担感につながっていると考えられる。

保育がスタートすると〈子どもへの対応〉に関する「大変さ」が出現する。子どもへの対応の難しさのうち、保育課題をこなすことが難しい子どもへの対応と子ども同士のトラブルへの対応は保育実践の中でも負担の大きい課題であることが分かった。〈**身体的負担**〉は、机やイス、教材教具の運びなど重い荷物を抱えながら移動する場面が多いことが影響している。また、遊びの指導も保育内容の重要な課題となっているため、保育者は日常的に身体動作を行っている。金城（2008）は年齢と性別をマッチングした保育者と一般企業事務職の勤務時間中（9:00-17:00）の歩数と運動強度を加速度センサー機能搭載のペドメーターで測定した。その結果、幼稚園教諭の平均歩数は13,040歩、保育士の平均歩数は11,450歩、一般企業事務職は4,454歩であり、保育者の勤務時間中の歩数は一般企業事務職の約3倍であることが分かった。運動強度を見ると、一般企業事務職の運動強度は約9割が安静状態やゆっくりめの運動強度の歩行で占められており、保育者は約4割が通常の歩行やジョギングなどの運動強度の歩行で占められていることが判明した。このことから、身体的負担には身体全体を動かす作業による課題が多いという保育者の仕事の特性も影響していると考えられる。

保育時間終了後は、〈**保育後の片づけ**〉や〈**時間外勤務**〉がある。保育に用いた教材教具の片づけや明日の保育内容の準備、保護者との連絡帳や保育日誌など保育記録の作成、子どもに関する情報交換や会議などの業務がある。保育者は保育時間後も多様な仕事に従事しており、このことが負担感につながっていると考えられる。

(2) 職場環境・労働環境に起因する大変さ

職場環境・労働環境に起因する大変さとして、《人間関係の困難さ》、《保育内容以外の職務に関する負担感》、《自分ではどうすることもできないことへのネガティブな感情》があげられた。人間関係の困難さは、職場の上司、同期、後輩との関係がうまく機能しないことによる負担感である。先行研究で保育者の職場の人間関係が保育者の精神的健康に影響を及ぼすことが指摘されている。赤田・滋野井・小正・友久（2009）は保育士を対象とした調査結果から、「職場内の人間関係について、特に所長との態度と行動と、他の先生同士の人間関係にストレスを感じている人が多く、これらが精神的健康に影響を与えている可能性があり、重大なストレス要因となっている」ことを報告している。前田・金丸・畑田（2009）は、保育者の職場における社会的スキルが精神的健康に直接影響を及ぼすことを指摘している。「保育職の大変さ」として得られたカテゴリー《人間関係の困難さ》は、先行研究で指摘された結果と一致している。

《保育内容以外の職務に関する負担感》に関しては、〈会議の準備と報告の負担〉と〈事務作業の煩雑さ〉があげられた。保育者は会議の準備や報告に負担を感じていることが分かる。しかし、調査協力者の「日常の保育の忙しさの中で会議の準備をすることはしんどい」という語りから、会議の準備・報告そのものの負担感というよりも、多忙な業務の中で会議に要する時間・労力をかけることへの負担感が現れた結果ではないかと考えられる。

《自分ではどうすることもできないことへのネガティブな感情》に関しては〈人事に関すること〉と〈労働条件・環境に関すること〉があげられた。自分の希望しない人事が行われることへの負担感や休憩時間が取れない、園外研修を受けられないなど現場の保育者が改善に関わることが困難な事柄については負担感が強いことが分かった。園長や経営者など管理職にある者は、現場の保育者が改善に関与することができない事項に関し、十分にコミュニケーションを図りながら進めていく必要があるのではないだろうか。

(3) 保護者とのコミュニケーションに起因する大変さ

コアカテゴリー【保護者とのコミュニケーション】の分析から、保護者からの理不尽な要求やクレーム、保護者の子どもに対する問題行動、保護者との人間関係がうまくいかないなどの状況は、保育者にとって大きな負担になることが分かった。保育時間は幼稚園の場合約4時間、保育所（園）の場合約8時間が標準となっている。保護者にとって1日の大きな時間を子どもと離れたまま過ごすことになる。保護者が自分の子どもの様子を尋ねたり、保育内容について問い合わせをしたり、子ども同士のトラブルなどについて担当の保育者へ相談することは当然起こり得る行為であろう。徳田（2000）は、保育者が対応に困る保護者について調査を行った結果、幼稚園が「過保護・過干渉、自己中心的・わが子中心、生活がルーズ」、保育所（園）が「自己中心的・わが子中心、生活がルーズ、子どもに無関心」であることを見出している。保護者とのコミュニケーションにおいて、保育者にとってどのような要求やクレームが大変なのか、個々の園で事例を積み上げ、保育者間で対応についての共通理解を図ることが必要であろう。また、外部の専門家の支援を図ることや当事者となる保育者への確固としたサポートも必要であると考えられる。

2. 保育職のやりがい

東京都社会福祉協議会保育部会保育士会は2005年に保育士801人を対象とした調査を実

施し、保育の仕事に働きがいを感じる保育者の割合は約63%であるという結果を得ている(垣内・東社協保育士会, 2007)。この結果から保育者の半数以上が保育職にやりがいを感じていることが推察できる。本研究において、「保育職のやりがい」を構成する要因として《子どもの成長の喜び》、《保育内容の実施に持てる力を発揮できたこと》、《保護者からの理解と支援》、《職場の人間関係で得られる満足感・達成感》があげられた。

ここ最近、保育研究では「保育者効力感」という概念が注目されている。保育者効力感とは、保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育的行為をとることができる信念である(三木・桜井, 1998)。前田・金丸・畑田(2009)は「保育者効力感」は保育業務に関する自信とスキルであり、これが高い人は、日常の業務を円滑に行うことができ、その結果、職務内容に関する満足感が高くなる」と指摘している。

本研究の結果、保育者は、「これまでできなかったことができるようになった」という子どもの成長の姿に保育者としての喜びを感じるということが分かった。また、保育内容が想定通り実施できたという満足感が得られたとき、保育内容の実施により子どもの態度や行動に効果が認められたとき、やりがいを感じるということが分かった。本研究で抽出されたこのような保育者の意識構造の特性は、保育者効力感を表わすものと考えられる。コアカテゴリー【子どもの成長・保育内容】は、保育者効力感が高まる働きをする保育体験が「保育職のやりがい」にむすびつくことを示唆している。

子どもの成長や保育内容など保育者効力感に関することだけではなく、保護者や職場の人間関係から得られるコアカテゴリー【サポートの確からしさ】も「保育職のやりがい」につながることを判明した。この結果は、保育者の精神的健康にソーシャルサポートが影響を及ぼすという先行研究の指摘と一致している(嶋崎, 1998; 西坂・岩立, 2004; 上村・七木田, 2006)。職場の人間関係や保護者からソーシャルサポートを受けることができる保育者は「保育職のやりがい」につながり、ソーシャルサポートを受けない保育者は「保育職の大変さ」につながると結論づけてよいだろう。

コアカテゴリー【子どもの成長・保育内容】と【ソーシャルサポートの確からしさ】で構成される「保育職のやりがい」はコアカテゴリー【保育者としての誇り】と相互に影響することが判明した。「保育職のやりがい」の高まりは【保育者としての誇り】につながり、【保育者としての誇り】を感じている保育者は仕事にやりがいをもって取り組んでいることが示された。

3. ネガティブな発想・感情、ポジティブな発想・感情

「保育職のやりがい」と「保育職の大変さ」の背景に「ネガティブな発想・感情」と「ポジティブな発想・感情」が関与していることが示された。「ネガティブな発想・感情」は「保育職の大変さ」から生じる意識構造であり、ストレスや身体的疲労感、精神的疲労感、労働負担感として自覚されるものである。一方、「ポジティブな発想・感情」は「保育職のやりがい」と「保育職の大変さ」に相互に影響を及ぼす関係性にあることが分析の中から浮かび上がってきた。「ポジティブな発想・感情」とは、例えば調査協力者の「毎日の仕事はきつくて疲れるけど、子どもたちの笑顔を見ると元気が出てくる」、「大学の時から保育者の仕事は大変だということはわかっていたし、専門職だから大変なのは当たり前」、「保育者になって心からほんとに良かったと思う」という語りから示される意識構造である。

調査協力者の語りから、「保育職のやりがい」は「ポジティブな発想・感情」にストレートにつながるが、逆に「ポジティブな発想・感情」から「保育職のやりがい」が生じる意識の動きも見出された。保育者としての意識構造に「ポジティブな発想・感情」を有している保育者、例えば、専門職に従事しているという意識の高い保育者やモチベーションの高い保育者は、同じ保育状況においても「保育職のやりがい」を強く感じる傾向にあることが分かった。保育者の「ポジティブな発想・感情」は、「保育職の大変さ」を軽減し、「保育職のやりがい」と「保育者としての誇り」を高める働きをする機能を持っているのではないかと考えられる。本研究は「大変さ」と「やりがい」に焦点を絞った分析であるため「ポジティブな発想・感情」「ネガティブな発想・感情」の意識構造を詳細に分析していない。そのため、本研究の結果だけでは推測の域を超えず、今後詳細な研究による検証が必要である。

V 結論

本研究は、「保育職の大変さとやりがい」に関する意識構造を把握するため、幼稚園・保育所（園）に勤務する保育者14名を対象に半構造化面接を実施し、M-GTAの手法を用いて分析・検討を行った。その結果、つぎの点が結論として得られた。

- (1) 「保育職の大変さ」は、子どもとの関係性・保育内容、職場環境・労働環境、保護者とのコミュニケーションの3要因から構成されており、「保育職のやりがい」は、子どもの成長・保育内容、ソーシャルサポートの確からしさの2要因で構成されている。
- (2) 「保育職の大変さ」は、保育内容の実施に関する負担や職場の人間関係、保護者とのコミュニケーション、会議や各種書類作成などの事務作業の負担、人事や労働条件などの自分ではどうすることもできない状況下にある場合に意識化される。
- (3) 「保育職の大変さ」は、ストレスや身体的疲労感、精神的疲労感、労働負担感という「ネガティブな発想・感情」として意識化される。
- (4) 「保育者のやりがい」は、保育内容の実施が期待通りの成果をあげ、その結果として子どもの成長を感じとることができること、職場の人間関係や保護者からソーシャルサポートを受けることができる状況下にある場合に意識化される。
- (5) 「保育職のやりがい」は、保育者としての誇りにつながる。「保育者のやりがい」と保育者としての誇りは「ポジティブな発想・感情」と相互に関係している。
- (6) 保育者効力感は「保育職のやりがい」に影響を及ぼす。
- (7) 保育者の「ポジティブな発想・感情」は、「保育職の大変さ」の意識構造と相互に影響を及ぼす関係にあり、「保育職の大変さ」に起因する負担感を軽減する働きを行う。
- (8) 保育者の精神的健康は、「保育職の大変さ」「保育職のやりがい」など保育内容や労働環境、ソーシャルサポートに起因する意識構造と「ポジティブな発想・感情」という意識構造のバランスによって決定される。

VI 今後の課題

本研究の結果、「保育職の大変さ」と「保育職のやりがい」の意識構造が明らかになった。しかし、調査協力者は幼稚園、保育所（園）へ協力を依頼し、過半数が園長から推薦を受けた保育者で構成されている。その背景から調査協力者は保育者としての専門性やモチベーションの高い保育者の比率が高いと推察される。本研究の結果をすべての保育者に一般化でき

るかは、今後、調査データと分析結果の積み重ねによる検証が必要である。また、本研究のM-GTAによる概念図はこれが最終的な解というわけではない。本研究は「保育職の大変さとやりがい」に焦点をあてた分析であり、今回の調査協力者のインタビュー内容がすべて反映されたものではない。今後、本研究の半構造化面接から得られたデータのすべてを分析し、「保育職の大変さとやりがい」の概念図を再検討する必要がある。さらに、本研究で保育者の精神的健康に寄与すると考えられた「ポジティブな発想・感情」のメカニズムを明らかにすることも重要な課題である。

謝辞

本研究を実施するにあたり、多忙な職務の中で面接に快くご協力くださいました保育者の皆様と温かなご支援をいただきました園長・所長先生、本研究の立案からまとめまで終始ご支援いただきましたスーパーバイザーの皆様には心から感謝申し上げます。

付記

本研究は科研費（21530862）の助成を受けたものである。

【引用・参考文献】

- 赤田太郎・滋野井一博・小正浩徳・友久久雄（2009）：保育士のストレス要因と保育の労働環境に関する研究—身体的苦痛のストレス、保育上のストレス、家族関係のストレス、精神的健康状態、満足度を通して。龍谷大学教育学会紀要，8，35-51.
- Glaser & Strauss（1967）：The Discovery of Grounded Theory:strategies for qualitative research. Aldine De Gruyter.
- 細川 汀（1983）：保育者の労働負担軽減に関する研究。京都府立大学学術報告（人文），35，93-135.
- 細川 汀（2001）：東大阪保育士健康裁判大阪地裁の勝訴確定1。現場からの視点に立ちなさい—東大阪市保育者の勝訴（2000年12月）について—。労働と健康，27（2），18-20.
- 磯野富美子・鈴木みゆき・山崎喜比古（2007）：保育所に勤務する保育士の職場環境と腰痛および頸肩腕症状との関連。小児保健研究，66（6），789-796.
- 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），367-374.
- 柿澤敏文・金城 悟（2006）：児童福祉施設における保育従事者の精神的健康について（2）バーンアウト尺度の分析。日本保育学会第60回大会発表論文集，1388-1389.
- 垣内国光・東社協保育士会編著（2007）：保育者の現在—専門性と労働環境。ミネルヴァ書房。
- 金城 悟（1997）：保育者の労働負担に関する研究（1）—自覚的疲労症状の分析—。日本教育心理学会第39回総会発表論文集，237.
- 金城 悟（1997）：保育者は疲れているか—保育者の労働負担に関する研究—。全国保母養成協議会第36回研究大会研究発表論文集，57-58.
- 金城 悟（1997）：保育者の労働負担に関する研究 I—自覚的疲労症状の分析。東京成徳短期大学平成8年度特別研究研究成果報告書，1-88.
- 金城 悟（1997）：保育者の労働負担に関する研究展望。東京成徳短期大学紀要，30，121-129.
- 金城 悟（1998）：保母と幼稚園教諭の身体的疲労に関する研究。東京成徳短期大学紀要，31，65-69.
- 金城 悟（1998）：保育者の労働負担に関する研究の紹介。保母養成研究，15，45-53.

- 金城 悟 (1999)：幼稚園教諭と保育士（保母）の労働負担について．人類働態学会第34回大会講演抄録集, 10.
- 金城 悟 (2003)：保育士の健康に及ぼす労働環境の影響について—労災認定をめぐる動きから—．日本福祉心理学会第1回大会．
- 金城 悟・(2005)：児童福祉施設に勤務する保育者のかかえるストレスについて (1)．全国保育養成協議会第45回研究大会, 130.
- 金城 悟 (2005)：児童福祉施設に勤務する保育者のかかえるストレスについて (2) ストレッサーとストレス．全国保育養成協議会第45回研究大会, 130.
- 金城 悟・柿澤敏文・小野澤 昇 (2006)：児童福祉施設における保育従事者の精神的健康について (1) 職業性ストレス簡易調査票の分析．日本保育学会第60回大会発表論文集, 1386-1387.
- 金城 悟 (2006)：保育者の自覚的疲労に及ぼす要因の共分散構造分析—多重指標モデルの試み．東京成徳短期大学紀要, 39, 7-11.
- 金城 悟・小野澤 昇・柿澤 敏文 (2007)：児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について (1) 基本属性の分析．東京成徳短期大学紀要, 40, 7-14.
- 金城 悟・小野澤 昇・柿澤敏文 (2008)：児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について (2) ストレッサーの分析．東京成徳短期大学紀要, 41, 75-86.
- 金城 悟 (2008)：保育者の身体の動き．平成20年度東京成徳短期大学公開授業資料, 1-4.
- 金城 悟・小野澤 昇・柿澤敏文 (2009)：児童福祉施設に勤務する保育者の精神的健康について (3) 職業性ストレス簡易調査票の分析．東京成徳短期大学紀要, 42, 53-64.
- 木下康仁 (2003)：グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践．弘文堂．
- 木下康仁 (2005)：分野別実践編グラウンデッド・セオリー・アプローチ．弘文堂．
- 木下康仁 (2007)：ライブ講義M-GTA実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて．弘文堂．
- 木下康人 (2007)：修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) の分析技法．富山大学看護学会, 6 (2), 1-10.
- 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), 563-569.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課 (2008)：改訂保育所保育指針Q&A50．厚生労働省．
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課 (2008)：保育所保育指針解説書．厚生労働省．
- 鏡 裕行・吉田文久・小西由利子 (2009)：保育士の健康不安および疲労の実態とその原因についての考察．名古屋短期大学研究紀要, 47, 9-24.
- 車谷典男 他 (1984)：自覚症状からみた保育所保母の頸肩腕障害に関する研究．産業医学, 26, 389-396.
- 前田直樹・金丸靖代・畑田惣一郎 (2009)：保育者効力感、社会的スキル及び職務満足感が保育士の精神的健康に与える影響．九州保健福祉大学研究紀要, 10, 17-23.
- 三木知子・桜井茂男 (1998)：保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響．教育心理学研究, 46, 203-211.
- 光岡摂子・水田和江 (1980)：保育者の健康問題-3- 山口県の保育者の実態．宇部短期大学学術報告, 16, 77-87.
- 宮下敏恵 (2010)：保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討．上越教育大学研究紀要, 29, 177-186.
- 水野智美・徳田克己 (2005)：幼稚園における障害理解指導に関する保育者の意識．実践人間学研究会, 7, 27-34.
- 文部科学省 (2008)：幼稚園教育要領解説．文部科学省．
- 村田 努 (1996)：保育者のストレス状況とその要因．白梅学園短期大学紀要, 32, 135-147.
- 永野典詞 (2009)：保育士が求めるスーパービジョンに関する実証研究—保育祖へのインタビュー調

- 査より. 中九州短期大学論叢, 31 (1), 76-87.
- 那須野康成 (2006): 保育者のストレスに関する研究. 愛知学泉大学・短期大学紀要, 41, 135-139.
- 西坂小百合 (2002): 幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス, ハーディネス, 保育者効力感の影響. 教育心理学研究, 50 (3), 283-290.
- 西坂小百合・岩立京子 (2004): 幼稚園教師のストレスと精神的健康に及ぼすハーディネス, ソーシャルサポート, コーピング・スタイルの影響. 東京学芸大学紀要 1 部門, 55, 141-149.
- 西坂小百合 (2006): 幼稚園教師のストレスと精神的健康に及ぼす職場環境, 精神的回復力の影響. 立教女学院短期大学紀要, 38, 91-99.
- 岡田節子・齋藤友介・中嶋和夫 (2001): 保育士の職場環境ストレスサー認知尺度. 保育学研究, 39 (2), 209-215.
- 齊木久代・中川香子 (2008): 保育職問題評価尺度作成の試み—保育職満足度, ストレス関連反応との関係. 保育士養成研究, 26, 77-86.
- 坂本有芳 (2005): 保育士の労働条件と子どもの発達との関連—認可保育園を対象とした実態調査の統計的分析より—. 家族関係学, 24, 63-75.
- 関口はつ江 (2004): 保育の民営化—何が問題か—保育における公立・私立の役割—. 保育学研究, 42 (2), 136.
- 汐見稔幸 (2003): 保育制度の改革と子どもの発達保障. 発達, 94, 2-9.
- 嶋崎博嗣 (1998): 保育者のソーシャルサポートと精神健康—ソーシャルサポートの構成要素と精神健康の関連. 日本保育学会大会研究論文集, 51, 662-663.
- 嶋崎博嗣 (1995): 保育者の精神健康に関する研究—属性・職務上の背景からの検討. 筑波大学体育科学系紀要, 18, 149-158.
- 鈴木みゆき・高橋千香子・野村芳子 (2002): 現代の親子に対する保育者の意識に関する研究—睡眠-覚醒リズムに関して. 小児保健研究, 61 (4), 593-598.
- 鈴木みゆき (2010): 幼稚園・保育所との連携をどうするか—保育の立場から. 小児科診療, 73 (4), 599-603.
- 田淵武夫・田井中秀嗣・熊谷信二・宮島啓子・小坂 博・松永一朗・安藤 剛・原田七寛 (1994): 公立保育所保母の健康調査—腰痛・頸肩腕障害に関する質問紙調査を中心に. 大阪府立公衆衛生研究所研究報告労働衛生編, 32, 65-74.
- 田中博一・徳永力雄 (1974): 保母の労働と健康. 労働科学, 29 (10), 18-25.
- 越河六郎・吉竹 博・飯田久仁子 (1976): 保育所保母の作業と労働負担 (1) 作業時間調査. 労働科学, 52 (4), 203-218.
- 徳田克己 (2000): 保育者の感じる「対応に困る保護者」. 実践人間学, 4, 33-38.
- 上村眞生・七木田 敦 (2006): 保育士が抱える保育上のストレスに関する研究—経験年数及びソーシャルサポートとの関連からの検討. 広島大学大学院教育学研究科紀要, 55, 391-395.
- 山城真紀子・上地亜矢子・嘉数朝子 (2006): 沖縄県の保育者の職業ストレスと健康についての研究 (2) 公立保育所と認可保育園を対象に. 琉球大学教育学部紀要, 69, 207-215.