

愛知県における 現職保育士が有しているニーズに関する一考察

—保育士の雇用環境アンケートから分かる 雇用環境における心的要因—

久保隆志*

1. はじめに
2. 先行研究：雇用環境に対する心的な要因について
 - 2.1. 先行研究①—労働者の心的側面と賃金の関係
 - 2.2. 先行研究②—日本人労働者の心的側面
 - 2.3. 先行研究③：介護・保育系労働者の離職と賃金
 - 2.4. 先行研究からの示唆
3. 「保育現場・保育士における現場の課題把握アンケート」の結果と分析
 - 3.1. 分析の目的と意義
 - 3.2. 方法
 - 3.2.1. アンケート調査の対象者
 - 3.2.2. アンケート調査における利用項目
 - 3.3. 分析の手続き
 - 3.4. 分析の結果
4. アンケート調査を通して見えてきたもの
5. おわりに

1. はじめに

子どもの成長と発達を支えるためには、公共政策とりわけ社会政策として様々な資源にアプローチする必要がある。当該アプローチは、一個人の政治的な優位性を確保するための視点ではなく高度化した社会の中で生活するための手段を確保するために必要な視点といえる。

例えば、法的な視点として子どもは児童福祉法の上限年齢は18歳、民法上の未成年の上限年齢では20歳に達するまで医療をはじめ福祉的制度や教育的制度を総合的に利用することで成長と発達を支えている。

子どもの成長と発達に初期の段階から一定の社会政策が投資されることにより、対象となる子どもの利益のみならず、社会経済的にも一定の便益的な効果が発生するとされている。昨今では、そのような効果の視点からも保育・幼児教育政策は国の成長戦略の一環として位置づけられるようになった。

2014年2月に発表された内閣府「子ども・子育て会議基準検討部会」資料には、保育所待機児童問題に代表される量的拡充と保育士の処遇改善を柱とする「質の改善」とは二者択一の関係にあるのではなく、車の両輪として取り組む必要があるとしている。それまであまり言及されることのなかった「質」に関する議論が行われている。

しかし、「量と質」の実現には多額の予算を執行しなくてはならない。待機児童問題の解消に向けて2013年からの5年間で2,940億円もの予算を追加された。他方で保育者の給与については、全職種の平均レベルまでの引き上げに必要だとされる8,565億円(45%増)のうち、542～952億円(2.85%～5%)程度しか見積もられていない。このことから、量的問題に力点を置いていると言える。

いずれにしても保育の現場を直視せず、社会政策が一人歩きしているように見受けられる。

ところで「働く」ための環境を理解するには、実際に働いている人の職種や時代、地域、感情、制度といった個々の状態に応じた内容を把握することが重要である。いわゆる社会福祉の文脈では、支援の対象者と援助者という構図が生じ、さらに複雑な要因が絡みあう。

特に、子どもを育て見守ることを目的としている保育の現場ではその要因も複雑かつ繊細になる。対象者も乳児や幼児だけではなく、保護者への配慮が求められる。同時に、援助者である保育士にも保育を行うための体力や精神力、感性といった単純な労働ではない多角的な素養が求められる。

医療職のように医薬品や医療技術を提供する

* 日本福祉大学社会福祉学部助教

ことだけが、高度な職業ではない。対人援助を生業にする援助者の「心」を媒介とした援助があるからこそ、高度な社会が維持できるのではないだろうか。

昨今は、対人援助職の中でもとりわけ保育士の雇用環境のうち正規・非正規と賃金について関心もたれて論じられることが多くなった。本稿では、単純に賃金に関する論考ではなく、東海エリアで働く保育士へのアンケート調査に基づいて保育士らの心的な部分として求めているニーズについて考察していきたい。

2. 先行研究：雇用環境に対する心的な要因について

ここでは、雇用環境のうち心的な要因に着目して概観していきたい。一般的に雇用環境を決定する要因のうち賃金、給与や所得に関しては議論の対象とされやすい。保育士の雇用環境のうち心的な要因を探るために、被雇用者の心的要因と賃金等に関する先行研究を中心に確認していく。

2.1. 先行研究①—労働者の心的側面と賃金の関係

まず労働者の心的側面に着目した先行研究を通して、労働者が求めている要因について考察する。

Perry & Wise (1990) は、医療や教育といった公的性格が強い分野で働く人々は、社会に対して貢献しようとする傾向が強いと述べている。そして、その主な要因を "Public Service Motivation (PSM)" として説明したⁱ。PSMと内発的動機は密接に関係しているというのだ。内発的動機とは、何らかの事象や行為に対する個人の自発的な欲求であり、もともとは心理学系の分野で登場した概念であるⁱⁱ。特にFrey (1997) では、個人の自発的な動機としての内発的動機の重要性を指摘しているⁱⁱⁱ。

宮本ほか (2004) では、雇用環境に対する不満は満足度を低下させるが、それよりも労働者

の将来のキャリアの方が、就業継続への意思決定に影響を与えているとしている。

さらに近年では、労働者の「ソーシャル・キャピタル」に注目した研究も多くなされている^{iv}。Helliwell & Huang (2010) では、労働者の幸福度とソーシャル・キャピタルは正の相関を確認できるとしている^v。特に、職場に関する労働者の意思が安定するためには、職場内でのコミュニケーション（ここではソーシャル・キャピタルに分類する）が重要な要因となると考えられる。

また労働者の働くための動機は、法人の種別ごとに異なることを指摘している研究もある。Dixit (2002) によると、公共サービスを提供する人々は業務内容や利害関係者が複雑化し、私的財を供給する機関に比べて動機も複合的になるという。また、Wisebrodt (1988) では非営利組織^{vi}の労働者は営利企業の労働者に比べて利他的であるため、営利企業に比べて貨幣以外の要素を目的として働いている可能性を指摘している。

2.2. 先行研究②—日本人労働者の心的側面

2013年に実施された「日本人の意識」調査によると、理想とする仕事の条件として「仲間と楽しく働ける仕事」を重視する人々が最多となった。当該条件は、労働時間や失業の心配、収入などよりも上位の結果となっている^{vii}。また2015年に国際比較調査グループ (International Social Survey Programme, ISSP調査) が実施した調査のうち「仕事と生活」でも、前述した日本人の仕事への意識を補足するような結果が出ている。ISSP調査によると仕事の満足度が、職場の人間関係や組織への誇り、ストレスの有無といった要因と関係があるとした^{viii}。つまり、仕事の満足度が仕事のおもしろさと強い関係があることを示していることになる。また雇用形態にかかわらず同僚どうしの人間関係も満足度に影響を与えており、良好な人間関係を構築すると同時におもしろい仕事をしたいという気持ちがあるということが推測できる。

2.3. 先行研究③：介護・保育系労働者の離職と賃金

いままで見てきたように、労働者が雇用環境に求める要因は賃金、給与や所得などの物的側面ばかりでなく、労働者を取り巻く人間関係、満足度等の心的な部分が一定水準確保されていることが重要な要因だと推察できる。

ここでは、同じ福祉系分野として雇用環境の問題を取りざたされる介護労働者の雇用環境に関する先行研究を見ていきたい。

まず、介護労働者の離職問題の説明変数として「賃金」を焦点にした研究を見ていく。一般に、介護労働者離職に対して賃金の低さが影響していることが言われる。しかし、厳密に見ていくと賃金の低さという要因が、離職という行動に作用しているかどうかは異なる研究結果が出ている。例えば、花岡(2009, 2010)は、他産業や同職種との賃金の格差が事業所の離職率に与える影響について、賃金格差が事業所の離職率に与える影響は就業形態や勤務年数によって差異が生じるとしている。大和(2010, 2014)は労働者の就業継続意向を説明変数として賃金や満足度によって回帰しているが、賃金と就業継続意向の間には有意な相関関係は存在しないと示した。このように、介護の雇用環境では賃金の低さが指摘される傾向にあるが、実質的な労働者の離職に対して影響を与えているかどうかは複雑な要因が絡みあうことにより、決定打となる要因ではないと思われる。

また、前述したとおり、医療や教育といった公共性の高い分野で働く人々は、社会に対して貢献しようとする傾向が強い。同様に、公共性の高い介護労働者も、社会的に貢献しようとする傾向があり、賃金的な要因のみに着目することはできないはずだ。

労働の目的は、賃金を得て社会的生活を営むためである。しかし、生活の水準が安定し一定の水準にある場合には、賃金のみを目的として働くとは想定しにくい。もちろん、賃金が高い

ことで生活水準を確保し、安定させる要因となることは間違いないのも事実である。そこで、賃金の高低が個人の心的動向に影響するのかということをも満足度や幸福度^{ix}を用いた研究から見ていく。まず、Easterlin(1974)が、所得が個人の幸福を上昇させるかどうかは、国の経済的な豊かさと国民の幸福度の乖離を指摘している。また、Clark & Oswald(1996)は、所得が個人の幸福を決定する決定打とはならないとした。Clark & Oswald(1996)では、個人は自身の所得を他者の所得と比較し、その結果から生じる感情が個人の幸福度を決定すると述べている^x。つまり、所得は絶対的な要因とはならず、何らかの対比する要因が密接に関係し相対的な性質があると言える。

さらに、保育労働の現場でも離職理由を賃金よりも人間関係に起因すると説明する調査研究が見受けられる。

2.4. 先行研究からの示唆

労働をする理由や目的は、人それぞれである。同様に特定の業種を選択し、労働するのも個人の状況によって異なる。しかし、労働の結果から生じる対価は給与や賃金と言われる貨幣つまりは物的な価値に転換され支払われる。その対価を得るための雇用環境に対しては、法人の種類である営利や非営利、そして雇用形態の区分である正規、非正規を問わず支払われる。その対価を純粹に求める一部の人々を除くと、基本的な方向性として雇用環境には何らかの心的な良好さを求め、その高低により対価への期待を決定づけている可能性がある。

つまり、一般的には職種を問わず高賃金の対価を求められていると思われがちであるが、その効果は限定的であると言える。言い換えれば、賃金という物的な変数は重要な視点として認知しなければならないが、賃金の上昇だけが雇用環境の改善につながらないということである。これは保育士の雇用環境に類推することができ、賃金以外の雇用環境に及ぼす変数を探索する重要性を示していると考えられる。

3. 「保育現場・保育士における現場の課題把握アンケート」の結果と分析

ここで、保育士の雇用環境を数量化し分析・考察するために『保育現場・保育士における現場の課題把握アンケート』というアンケート調査結果を用いて検討していきたい（以下、アンケート調査）。

当該アンケート調査では、保育士の雇用環境を調査するために全10カテゴリ・49問の質問を行った。

ここでは調査結果を踏まえ、主に保育士の「給与」「やりがい」と感情面に焦点を当て考察を行っていく。

なお、方法の部分でも示しているとおり本稿では東海エリアのみを分析対象としていることを断っておく。

3.1. 分析の目的と意義

先行研究でも見てきたとおり、一般的に雇用環境において重視される要因は労働の対価である給与の高低だけではない。これは保育士の雇用環境と類似する介護労働の雇用環境でも同様のことが言われている。給与の高低は労働者が働いた証として重要な要因になるが、単純に給与を得ることだけでは労働のための動機に成り得ないのである。雇用環境の水準を充足させるためには、人間関係、やりがい、満足度といった心的な部分に依存する可能性が高い。

しかし、昨今の保育現場における政策の立場は量と質を確保することを表明しているにも関わらず、量の部分のみに力点を置いていると推測できる動向がある。量を確保することは、対人援助の現場では大切な視点であるが十分な予算を配分することが前提である。単純に量の確保に走ることは、現場における質的改善が見込めない可能性がある。

本稿で使用したアンケート調査は、保育の現場が抱えている課題を検証しながら、これから

の課題、今後の改善・解決への検討していくことを目的として行った。

保育現場では、子どもたちの人間としての尊厳を守り発達や生活といった人生を保障することを最上の命題としているはずだ。それだけに、保育現場の保育士に求められる条件は多岐にわたり重大である。

そこで、保育士の雇用環境を計測するために給与を従属変数とし年齢、勤続年数、雇用形態、満足度を独立変数とし、保育士の雇用環境に求められていることを明らかにしていく。

3.2. 方法

3.2.1. アンケート調査の対象者

アンケート調査は、共同研究者の工藤^{xi}および高木^{xii}がこれまでに勤務していた保育士養成関連の大学・短期大学、専門学校の卒業生およびその関係者と関係施設を通して協力依頼を行った。また、共同研究者の高木が所属する大学のある東海地域に関しては『全国福祉保育労働組合東海地方本部』の協力を得ることができた。

アンケート調査用紙は、保育士が勤務地ごと（もしくは各勤務地のアンケート受付窓口担当者ごと）に配布依頼し、保育士に配布した。回答は、無記名回答で保育士ごとに返送用封筒を用いて返送してもらい、匿名性と中立性を確保することに留意した。

これらの方法を用いて関東、東海、関西、四国、九州、沖縄の各地域で協力依頼を行った結果は東海地域に130通、関西地域は38通、四国地域は1通、沖縄地域で6通の計175通の配布を行うことができた。

アンケート調査の期間は、2016年7月13日から8月10日までとした。

その結果、東海地域からは118通（1通無効回答）、関西・四国地域からは18通、沖縄地域から4通の、計140通回答を得ることができた。

よって、今回のアンケート全体における回収率は全体で80.0%となった。ただし、回収合計の84.3%を東海エリアの回答者が占めている。本稿では、東海エリアのみを分析対象としてい

愛知県における現職保育士が有しているニーズに関する一考察(久保)

るので十分な数値と言える。

海エリアの基本的属性に関する度数分布表は表2～14までである。

なお、アンケート調査回答者の男女比や年構成等の基本的属性は表1のとおりである。また東

表1 調査対象者の基本的属性(全エリア及び東海エリアの比較)

質問項目	度数		平均値	標準偏差	最小値	最大値	備考(選択肢)
	有効	欠損値					
全体	136	4	1.1	0.295	1	2	1=女, 2=男, 3=無回答(分析から除外)
東海	114	4	1.11	0.308	1	2	
全体	136	4	3.63	2.544	1	9	1=20歳～24歳, 2=25～29歳, 3=30歳～34歳, 4=35歳～39歳, 5=40歳～44歳, 6=45歳～49歳, 7=50歳～54歳, 8=55歳～59歳, 9=60歳以上～, 10=無回答(分析から除外)
東海	114	4	3.78	2.660	1	9	
全体	137	3	4.76	0.943	1	6	1=園長(施設長), 2=副園長(福祉施設長), 3=主任保育士(保育主任), 4=副主任保育士(保育副主任), 5=役職はない, 6=その他(分析から除外)
東海	115	3	4.75	0.867	1	6	
全体	137	3	2.09	0.428	2	5	1=公立(市町村立), 2=社会福祉法人3株式会社, 4=その他の非営利法人, 5=その他
東海	115	3	2.04	0.335	2	5	
全体	140	0	3.8	1.259	1	6	1=～24人, 2=25人～49人, 3=50人～74人, 4=75人～99人, 5=100人以上, 6=その他
東海	118	0	3.73	1.224	1	6	
全体	137	3	3.47	1.774	1	6	1=～1年未満, 2=1年以上～3年未満, 3=3年以上～5年未満, 4=5年以上～7年未満, 5=7年以上～10年未満, 6=10年以上
東海	117	1	3.55	1.764	1	6	
全体	138	2	4.06	1.602	1	6	1=～1年未満, 2=1年以上～3年未満, 3=3年以上～5年未満, 4=5年以上～7年未満, 5=7年以上～10年未満, 6=10年以上～19年未満, 7=20年以上～
東海	118	0	4.10	1.593	1	6	
全体	138	2	1.93	1.048	1	4	1=1か所, 2=2か所, 3=3か所, 4=4か所以上
東海	118	0	1.95	1.045	1	4	
全体	137	3	3.49	1.582	1	7	1=専門学校(2年制), 2=専門学校(3年制), 3=短期大学, 4=4年生大学(保育士・幼稚園教諭コース), 5=4年生大学(保育士・幼稚園教諭・福祉系資格), 6=通信教育課程, 7=保育士試験受験, 8=その他
東海	117	1	3.48	1.590	1	7	
全体	138	2	1.35	1.163	1	7	1=正規職員(雇用任期なし), 2=契約(嘱託)職員(雇用任期なし), 3=契約(嘱託)職員(雇用任期あり, 再雇用限度なし), 4=契約(嘱託)職員(雇用任期あり, 再雇用限度あり), 5=非常勤(パート・アルバイト)職員(再雇用限度なし), 6=非常勤(パート・アルバイト)職員(再雇用限度あり), 7=その他
東海	118	0	1.28	0.995	1	7	
全体	134	6	2.75	1.706	1	7	1=週にだいたいい10～18時間未満程度, 2=週にだいたいい11～13時間未満程度, 3=週にだいたいい13～15時間未満程度, 4=週にだいたいい15～17時間未満程度, 5=週にだいたいい17～19時間未満程度, 6=週にだいたいい110時間以上, 7=その他
東海	112	6	2.94	1.715	1	7	
全体	132	8	4.41	0.873	2	5	1=0日, 2=1日, 3=2～3日, 4=4～6日, 5=1週間以上
東海	113	5	4.40	0.902	2	5	
全体	99	41	193,624	59,599	90,000	400,000	自由記述, 平均および標準偏差の小数点は第1位を切り上げ
東海	81	37	199,368	56,895	90,000	33,000	

表2 問1 性別

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
女性	102	86.4	89.5	89.5
有効 男性	12	10.2	10.5	100.0
合計	114	96.6	100.0	
欠損値 無回答	4	3.4		
合計	118	100.0		

表3 問2 年齢

	度数	パーセント	有 効 パーセント	累 積 パーセント
	20-24歳	30	25.4	26.3
	25-29歳	21	17.8	44.7
	30-34歳	14	11.9	57.0
	35-39歳	9	7.6	64.9
有効	40-44歳	6	5.1	70.2
	45-49歳	10	8.5	78.9
	50-54歳	8	6.8	86.0
	55-59歳	9	7.6	93.9
	60歳以上	7	5.9	100.0
	合計	114	96.6	100.0
欠損値	0	4	3.4	
	合計	118	100.0	

表4 問3 役職

	度数	パーセント	有 効 パーセント	累 積 パーセント
	園長(施設長)	2	1.7	1.7
	副園長(福祉施設長)	1	.8	.9
	主任保育士(保育主任)	11	9.3	9.6
有効	副主任保育士(保育副主任)	2	1.7	13.9
	役職はない	93	78.8	80.9
	その他	6	5.1	100.0
	合計	115	97.5	100.0
欠損値	0	3	2.5	
	合計	118	100.0	

表5 問4 経営主体

	度数	パーセント	有 効 パーセント	累 積 パーセント
	社会福祉法人	113	95.8	98.3
有効	その他の非営利法人	1	.8	.9
	その他	1	.8	100.0
	合計	115	97.5	100.0
欠損値	0	3	2.5	
	合計	118	100.0	

表6 問5 入所児童の規模(定員)

	度数	パーセント	有 効 パーセント	累 積 パーセント
	1~24人	5	4.2	4.2
	25~49人	15	12.7	16.9
有効	50~74人	31	26.3	43.2
	75~99人	25	21.2	64.4
	100人以上	40	33.9	98.3
	その他	2	1.7	100.0
	合計	118	100.0	100.0

表7 問7 勤務年数

	度数	パーセント	有 効 パーセント	累 積 パーセント
	1年未満	16	13.6	13.7
	1年~3年未満	22	18.6	32.5
	3~5年未満	28	23.7	56.4
有効	5~7年未満	13	11.0	67.5
	7~10年未満	9	7.6	75.2
	10年以上	29	24.6	100.0
	合計	117	99.2	100.0
欠損値	0	1	.8	
	合計	118	100.0	

表8 問8 通算勤労年数

	度数	パーセント	有 効 パーセント	累 積 パーセント
	1年未満	10	8.5	8.5
	1年~3年未満	14	11.9	20.3
有効	3~5年未満	17	14.4	34.7
	5~7年未満	14	11.9	46.6
	7~10年未満	39	33.1	79.7
	10年以上	24	20.3	100.0
	合計	118	100.0	100.0

表9 問9 勤務した保育所(子ども園)の数

	度数	パーセント	有 効 パーセント	累 積 パーセント
	1か所	53	44.9	44.9
有効	2か所	32	27.1	72.0
	3か所	19	16.1	88.1
	4か所以上	14	11.9	100.0
	合計	118	100.0	100.0

愛知県における現職保育士が有しているニーズに関する一考察(久保)

表10 問11 保育士取得ルート

	度数	パーセント	有効 パーセント	累積 パーセント
専門学校 (2年制)	11	9.3	9.4	9.4
専門学校 (3年制)	10	8.5	8.5	17.9
短期大学	57	48.3	48.7	66.7
有効 4年生大学 (保育士・幼稚園教諭コース)	17	14.4	14.5	81.2
4年生大学 (保育士・幼稚園教諭・福祉系資格)	8	6.8	6.8	88.0
4年生大学 (保育士・幼稚園教諭・福祉系資格)	1	.8	.9	88.9
その他	13	11.0	11.1	100.0
合計	117	99.2	100.0	
欠損値	99	1	.8	
合計	118	100.0		

表 11 問13雇用契約の状態

	度数	パーセント	有効 パーセント	累積 パーセント
正規職員(雇用任期なし)	107	90.7	90.7	90.7
契約(嘱託)職員(雇用任期なし)	2	1.7	1.7	92.4
契約(嘱託)職員(雇用任期あり、再雇用限度なし)	3	2.5	2.5	94.9
有効 契約(嘱託)職員(雇用任期あり、再雇用限度あり)	2	1.7	1.7	96.6
非常勤(パート・アルバイト)職員(再雇用限度なし)	2	1.7	1.7	98.3
非常勤(パート・アルバイト)職員(再雇用限度あり)	1	.8	.8	99.2
その他	1	.8	.8	100.0
合計	118	100.0		

表12 問17 残業時間

	度数	パーセント	有効 パーセント	累積 パーセント
週にだいたい0~1時間未満程度	28	23.7	25.0	25.0
週にだいたい1~3時間未満程度	23	19.5	20.5	45.5
週にだいたい3~5時間未満程度	26	22.0	23.2	68.8
有効 週にだいたい5~7時間未満程度	15	12.7	13.4	82.1
週にだいたい7~9時間未満程度	9	7.6	8.0	90.2
週にだいたい10時間以上	5	4.2	4.5	94.6
その他	6	5.1	5.4	100.0
合計	112	94.9	100.0	
欠損値	0	6	5.1	
合計	118	100.0		

表13 問19 公休日以外の休暇取得日数

	度数	パーセント	有効 パーセント	累積 パーセント
2	6	5.1	5.1	5.1
3	14	11.9	11.9	16.9
有効 4	22	18.6	18.6	35.6
5	71	60.2	60.2	95.8
99	5	4.2	4.2	100.0
合計	118	100.0	100.0	

表14 問31 給与(手取り)額

	度数	パーセント	有効 パーセント	累積 パーセント
90000	1	.8	1.2	1.2
110000	1	.8	1.2	2.5
120000	1	.8	1.2	3.7
130000	3	2.5	3.7	7.4
140000	4	3.4	4.9	12.3
150000	8	6.8	9.9	22.2
160000	6	5.1	7.4	29.6
166275	1	.8	1.2	30.9
168124	1	.8	1.2	32.1
170000	8	6.8	9.9	42.0
171766	1	.8	1.2	43.2
180000	6	5.1	7.4	50.6
190000	3	2.5	3.7	54.3
200000	7	5.9	8.6	63.0
有効 207000	1	.8	1.2	64.2
209268	1	.8	1.2	65.4
210000	5	4.2	6.2	71.6
220000	1	.8	1.2	72.8
230000	4	3.4	4.9	77.8
242677	1	.8	1.2	79.0
250000	2	1.7	2.5	81.5
260000	3	2.5	3.7	85.2
270000	1	.8	1.2	86.4
280000	1	.8	1.2	87.7
300000	3	2.5	3.7	91.4
310000	3	2.5	3.7	95.1
320000	2	1.7	2.5	97.5
323630	1	.8	1.2	98.8
330000	1	.8	1.2	100.0
合計	81	68.6	100.0	
欠損値 0	37	31.4		
合計	118	100.0		

3.2.2. アンケート調査における利用項目

アンケート調査の質問項目には、全10カテゴリを設定し、カテゴリ名は次の通りである。

表15 カテゴリ名

①個人について
②勤務している保育所(子ども園)について
③個人の経歴について
④勤務先との雇用契約について
⑤勤務時間について
⑥休暇取得について
⑦給与について
⑧福利厚生について
⑨就業規程について
⑩個人的状況

このうちカテゴリ⑩個人的状況には、調査対象となる保育士の「やりがい」や勤務に関する感情的な内容に関して直接質問する項目を設定した(例:問28仕事に対するやりがい、問34仕事の楽しさ(やりがい)と給与額)。

今回は、前述のカテゴリ①、③、④、⑤、⑥、⑦、⑩に設定した質問項目を分析対象として用いた。

具体的には問2=年齢、問7=勤務年数、問8=通算勤労年数、問9=勤務した保育所(子ども園)の数、問11=保育士取得ルート、問13=雇用契約の状態、問22=給与額の満足度、問28=仕事に対するやりがい、問29=仕事に対する楽しさ、問30=給与に対する満足度、問33=勤務先選択時の給与額、問34=仕事の楽しさ(やりがい)と給与額の計13の質問項目を対象とした。

3.3. 分析の手続き

先行研究では、法人種別の違いによる差異が指摘されていた。分析対象とした東海エリアでは社会福祉法人と非営利法人で構成されており質的な差異は考慮しなかった。また回答者の90.7%が正規職員(雇用任期なし)の者なので、雇用状態に関する考慮も必要ないと思われる。さらに、役職はないと回答した者は80.9%であった。

このようなことから、特別な手続きを行わず分析を行った。なお本分析には、統計解析ソフトIBM SPSS Statics Version20を用いた。

3.4. 分析の結果

東海エリアの回答者を対象に、重回帰分析を用いて独立変数である問2=年齢、問7=勤務年数、問8=通算勤労年数、問9=勤務した保育所(子ども園)の数、問11=保育士取得ルート、問13=雇用契約の状態、問22=給与額の満足度、問28=仕事に対するやりがい、問29=仕事に対する楽しさ、問30=給与に対する満足度、問33=勤務先選択時の給与額、問34=仕事の楽しさ(やりがい)と給与額と従属変数である問31給与

(手取り)額との関連を検討した。12の独立変数のうち問13以外は、選択肢の番号1から上昇するごとにネガティブな選択肢となっている。問13のみが、選択肢の番号1から上昇するごとにポジティブな選択肢とした。

独立変数と従属変数の相関係数、平均値(M)、標準偏差(SD)を表16に示した。

12の質問項目を独立変数、給与の手取り額を従属変数として重回帰分析を行ったところ、有意な回帰式が得られ($F(12, 61) = 9.693$, $p < .001$)、決定係数は良好であった(調整済み

$R^2 = .588$)。なお、次元13の条件指数は30を超えていたが、各分散プロパティは安定していたので変数の除去を行わなかった。

分析結果は、表17に示した通りであり、調整済み決定係数は.588と良好な値を示している。問2=年齢、問13=雇用契約の状態、問34=仕事の楽しさ(やりがい)と給与額は標準偏回帰係数が有意であり、係数の値と有意確率の値を考慮すると、この3変数が給与と強く関係していると示唆される。

表16 従属変数と独立変数の相関係数、平均値と標準偏差、許容度

	積率相関件数														M	SD	許容度
	問31 給与(手 取り)額	問2 年齢	問7 勤務年数	問8 通算勤労 年数	問9 勤務した 保育所 (子ども 園)の数	問11 保育士取 得ルート	問13 雇用契約 の状態	問22 給与額の 満足度	問28 仕事に対 するやり がいがい	問29 仕事に対 する楽し さ	問30 給与に対 する満足 度	問33 勤務先選 択時の給 与額	問34 仕事の楽 し(やりが い)と給 与額				
問31 給与(手取り)額	1.000	.578	.428	.472	.467	.022	-.322	.170	-.276	.029	-.125	-.237	-.227	198460.31	57623.537		
問2 年齢	.578	1.000	.647	.657	.635	.201	.229	.070	-.223	-.118	-.013	-.236	-.114	3.70	2.703	.346	
問7 勤務年数	.428	.647	1.000	.675	.292	.075	.222	-.018	-.109	.065	.093	-.279	-.145	3.68	1.784	.339	
問8 通算勤労年数	.472	.657	.675	1.000	.651	.052	.134	-.163	-.136	-.008	.171	-.196	-.113	4.03	1.579	.272	
問9 勤務した保育所(子ども園)の数	.467	.635	.292	.651	1.000	.245	.099	.046	-.234	-.113	.021	-.102	-.024	1.92	.976	.347	
問11 保育士取得ルート	.022	.201	.075	.052	.245	1.000	.180	.029	.051	-.186	-.048	.080	-.084	3.53	1.501	.802	
問13 雇用契約の状態	-.322	.229	.222	.134	.099	.180	1.000	.012	-.019	-.151	.013	.041	-.025	1.38	1.179	.883	
問22 給与額の満足度	.170	.070	-.018	-.163	.046	.029	.012	1.000	-.283	-.237	-.747	-.195	.104	1.76	.773	.377	
問28 仕事に対するやりがい	-.276	-.223	-.109	-.136	-.234	.051	-.019	-.283	1.000	.324	.290	.302	.223	1.54	.706	.702	
問29 仕事に対する楽しさ	.029	-.118	.065	-.008	-.113	-.186	-.151	-.237	.324	1.000	.288	.023	.078	2.01	1.104	.772	
問30 給与に対する満足度	-.125	-.013	.093	.171	.021	-.048	.013	-.747	.290	.288	1.000	.100	-.058	3.66	1.306	.409	
問33 勤務先選択時の給与額	-.237	-.236	-.279	-.196	-.102	.080	.041	-.195	.302	.023	.100	1.000	.448	3.70	1.213	.644	
問34 仕事の楽し(やりがい)と給与額	-.227	-.114	-.145	-.113	-.024	-.084	-.025	.104	.223	.078	-.058	.448	1.000	3.66	1.174	.711	

表17 各独立変数から給与の関係を予測した結果

従属変数:	問31 給与(手取り)額 (定数)	偏回帰係数			Bの95%CI	
		非標準化(B)	β	t (61)	下限	上限
		161880.951***		3.905	78988.682	244773.220
問2 年齢		9395.752**	.441**	3.451	3950.965	14840.539
問7 勤務年数		4887.102	.151	1.172	-3447.615	13221.820
問8 通算勤労年数		2811.557	.077	.535	-7700.401	13323.515
問9 勤務した保育所(子ども園)の数		8479.832	.144	1.126	-6583.675	23543.339
問11 保育士取得ルート		-1721.012	-.045	-.535	-8158.236	4716.211
問13 雇用契約の状態		-23022.374***	-.471***	-5.891	-30836.995	-15207.754
問22 給与額の満足度		12068.298	.162	1.323	-6174.757	30311.353
問28 仕事に対するやりがい		-6706.675	-.082	-.917	-21335.512	7922.162
問29 仕事に対する楽しさ		5421.157	.104	1.215	-3499.292	14341.606
問30 給与に対する満足度		-2475.733	-.056	-.478	-12836.983	7885.517
問33 勤務先選択時の給与額		5789.370	.122	1.302	-3101.051	14679.791
問34 仕事の楽しさ(やりがい)と給与額		-10954.991*	-.223*	-2.505	-19699.239	-2210.743
	R^2 (調整済みR)	.656 (.588)				
	F (12, 61)	9.693***				

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

4. アンケート調査を通して見えてきたもの

先行研究では、法人種別の違いによる差異が指摘されていた。分析対象とした東海エリアでは社会福祉法人と非営利法人で構成されており質的な差異は考慮しなかった。また回答者の90.7%が正規職員（雇用任期なし）の者なので、雇用状態に関する考慮も必要ないと思われる。さらに、役職はないと回答した者は80.9%であった。

そのような状態を考慮し相関係数のみで判断すると、問2＝年齢、問7＝勤務年数、問8＝通算勤労年数、問9＝勤務した保育所（子ども園）の数、問13＝雇用契約の状態、問33＝勤務先選択時の給与額、問34＝仕事の楽しさ（やりがい）と給与額に一定の反応が確認できた。このうち、問13＝雇用契約の状態、問33＝勤務先選択時の給与額、問34＝仕事の楽しさ（やりがい）に関しては全て負の相関を示していた。

重回帰分析の結果は、前章の3.4. で示した通りである。その結果から、問2＝年齢、問13＝雇用契約の状態、問34＝仕事の楽しさと給与とは何らかの関係性が見出されると判断された。

給与と雇用状態および楽しさに関しては、それぞれにおいて負の相関を示す組み合わせであり関係性が否定される可能性を示したことになる。

前述のような事象を裏付ける先行研究として、保育職一般にとっては職務における個人的なやりがいや満足感といった認識は何かしらのストレス軽減に関与する可能性が高いということが示されている（池田・大川2012）。また本研究とは異なり、沖縄県の保育者のストレスと健康に関する調査研究では調査対象となった7割以上の回答者が何らかの「やりがい」を感じているという（山城・上地ほか2005）。さらに介護現場にまで目を向けると、個別の満足度のなかには「賃金」よりも大きな影響を与える要因として「仕事の内容・やりがい」が代表的な因子として取り上げられていた（大和2010）。

以上のようなことから、保育士の雇用環境における心的要因として「賃金」に着目することには一定の限度があると考えられる。また、保育士の心的要因として「やりがい」に着目する必要性もあるのではないだろうか。

結局のところ、心的要因と賃金等の物的要因の調和がとれることが雇用環境に求められる要因であるのは容易に想像できる。ただ、物的な要因の充足の効果は即時的な効果が期待できる反面で、その効用は比較的短時間で限界を向かえることが想定される。物的な効果は簡潔で明瞭である反面で、心的な効果は計測することが難しく、不明瞭である。ただし、長期的な視点から保育士の雇用環境を整備するためには、課題が生じた比較的早期の段階において心的な部分へのアプローチを考慮することが重要であると思われる。心的な要因にアプローチしても、即時的な効果が期待できないからだ。保育士の雇用環境の良し悪しは、利用する児童に影響を与えることを想定し心的・物的両面における総合的で継続的な政策を展開する義務制があると考えられる。

5. おわりに

本稿では、東海エリアで働く保育士の雇用環境で求められているニーズを賃金以外の変数で分析した。

今回は、量的な調査において心的部分を計測したため回答者の内心まで読み解くことには限界があったと言える。

今後は、エリアの拡大とともにインタビューを通してより現実に即したニーズを調査し、保育士の雇用環境を改善する有力な変数を探索していきたい。

付記

本稿は、岐阜経済大学地域経済研究所の研究助成を受けて作成することができた。また、本研究のために貴重なデータを提供頂いた保育現場の方々や執筆の機会を与えて頂いた諸先生方に感謝していることを付言したい。

注

- ⁱ アメリカの労働者を対象としたAlonso & Lewis (2001)や、日本の労働者を対象とした勇上・佐々木 (2013) などの実証研究がある。
- ⁱⁱ 例えばDeci & Gagne (2005)。
- ⁱⁱⁱ Benabou & Tirole (2003) は、経営者に対する貨幣などの報酬が過度である場合、貨幣は彼らが職務を行う動機付けとしては作用せず、職務への意欲を阻害する可能性があることを指摘している (Frey, 1997を基本とした研究)。
- ^{iv} ソーシャル・キャピタルとは、コミュニティにおける人々の信用や規範をあらわす概念である (Putnam, 2000)。
- ^v Helliwell & Huang (2010) では他者に対する一般的な信頼をソーシャル・キャピタルとした。他にも、Requena (2003) は企業内の同僚たちとの間に形成される信頼をソーシャル・キャピタルとしている。
- ^{vi} ここでの「非営利組織」は、利潤以外の要素を目的とする組織のことを示している。広範囲な意味での非営利組織のことである (山重, 2013)。
- ^{vii} 2013年に実施されたNHK放送文化研究所の「日本人の意識」調査の結果から。
- ^{viii} 雇用形態による多少の違いは生じる。
- ^{ix} ここでは、満足度と幸福度の明確な区分を行わない。満足度と幸福度はことなる変数として理解する立場と、同義の変数として理解する立場がある。いずれにしても、個人が抱く一定の心的な状態を数値化していることは共通項として理解しても差し支えないと思われる。
- ^x Clark & Oswald (1996) は、個人の幸福度に及ぼす影響を個人の所得の対数および他者の所得の対数を説明変数として回帰分析を行った。その結果、他者の所得の対数は負に有意に相関するという結果を得た。
- ^{xi} ^{xii} 北九州市立大学 非常勤講師および岐阜経済大学 准教授 (2017年1月現在)。

文献

- 中央教育審議会答申 (平成23年)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」。
- Clark, Andrew E ; Etile, Fabrice ; Postel-Vinay, Fabien; Senik, Claudia & Van der Straeten, Karine (2005) Heterogeneity in reported well-being: Evidence from twelve European countries. *Economic Journal*, 115 (502), C118—C132。
- Dixit, Avinash K (2002) Incentives and organizations in the public sector: An interpretative review. *Journal of Human Resources*, 37 (4) : 696—727。
- Easterlin, Richard A. (1974) Does economic growth improve the human lot? some empirical evidence. *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz*, 89—125。
- Frey, Bruno S. (1997) *Not Just for the Money: An Economic Theory of Personal Motivation*, Edward Elgar Publishing: Cheltenham。
- 花岡智恵 (2009) 「賃金格差と介護従事者の離職」『季刊社会保障研究』4 (53)、269—286。
- 花岡智恵 (2010) 「介護労働者の早期離職要因に関する実証分析」『一橋大学Discussion Papers No.472』。
- Helliwell, John F & Huang, Haifang (2010) How's the job? well-being and social capital in the workplace. *Industrial and Labor Relations Review*, 63 (2), 205—

- 227。
- 池田幸代・大川一郎 (2012) 「保育士・幼稚園教諭のストレスが職務に対する精神状態に及ぼす影響：保育者の職務や職場環境に対する認識を媒介変数として」『発達心理学研究』23 (1)、22—25。
- 加藤善昌 (2015) 「介護労働者の離職行動の抑制のために—内発的動機と企業内ソーシャル・キャピタルの重要性—」『人間福祉学研究』8 (1)。
- 宮本千津子・林由美子・池西悦子 (2004) 「キャリアマネジメントの視点からみた看護職員の離職に関する文献検討」『岐阜県立看護大学紀要』4 (1)、26—31。
- 森本美佐・林悠子・東村知子 (2013) 「新人保育者の早期離職に関する実態調査」『奈良文化女子短期大学紀要』44、101—109。
- NHK放送文化研究所編 (2015) 「現代日本人意識構造 [第八版]」、NHK出版。
- 西野美佐子・白井秀明・木村進・荒井龍弥 (2001) 「保育者のストレスに関する基礎的研究」『感性福祉研究年報』2、202—212。
- 野崎祐子 (2014) 「保育の質と子どもの発達に関するアンケート調査の概要 (研究ノート)」『地域経済研究』25。
- 奥西好夫 (2008) 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』第576号。
- 竹石聖子 (2013) 「若手保育者の職場への定着要因—早期離職の背景から—」『常葉大学短期大学部紀要』44、pp.105-113。
- 坂田和子 (2000) 「保育者の精神的健康に関する研究—保育所職員の日常的ストレスについて—」『聖心ウルスラ学園短期大学紀要』30、65—71。
- 山陽学園大学・山陽学園短期大学潜在保育士復職支援プロジェクト (2015) 「保育士に関する調査報告書」。
- 佐藤博樹・堀田聡子・川越雅弘・諏訪徹・金崎幸子・三輪哲・小杉礼子・堀有喜衣 (2014) 『労働政策研究報告書 (168) 独立行政法人労働政策研究・研修機構」。
- 周燕飛 (2009) 「介護施設における介護職員不足問題の経済分析」『医療と社会』1 (92)、151—168。
- 鈴木純 (2008) 「非営利組織と関係財—福祉サービス供給における関係特殊性—」『神戸大学経済学研究』55号、51—63。
- Weisbrod, Burton A. (1988) *The Nonprofit Economy*, Harvard University Press: MA。
- 山城真紀子・上地亜矢子・大城一子・嘉数朝子 (2005)、「沖縄県の保育者の職業ストレスと健康についての研究1：認可保育園と認可外保育園を対象に」『琉球大学教育学部教育実践総合センター紀要第12号、79—87。
- 大和三重 (2010) 「介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響」『介護福祉学』17 (1)、16—23。