

保育者の離職防止のための職場マネジメントの考察 —保育事業者・施設長のインタビューから—

下村 恭子 (大阪教育福祉専門学校)

キーワード: 保育士離職, 質的調査, リーダーシップ

問題と目的

近年問題となっている保育士離職につながる要因は、保育の質の向上という観点で行われた Cedep(2015)の『全国 9 万人の保育者と 1700 か所の自治体関係者の大規模アンケート調査』により報告されている。一方で、各園、各自の強み・弱みの「加減」は、自己評価であるため、その細やかさ、内容、詳細部分は捉えられていない。そのため、踏み込んだ要因の追及にはたどりついていない。近年、社会環境の変化とともに、保育事業に対する利用者=保護者のニーズと意識の変容がある。また様々な事業母体の増加により、「福祉」側面と「サービス」側面を兼ね備えることが必要とされ、それに対応できる人材=保育者の確保が必要となっている。そこで、保育士不足の解消にもつながる離職防止と、潜在保育士の現場復帰を促すために、職場マネジメントの具体的な方策を探る必要がある。本研究では、その職場マネジメントに必要な施設長・園長のリーダーシップに着目し、現場でどのように実践されているのかを施設長・園長の半構造化インタビューによる質的調査により、離職防止につながる具体的な方策の方向性を探ることを目的とする。

方 法

2017 年 9 月から 2019 年 2 月まで、関東・関西・九州の保育施設長・園長 50 名に対し、90 分から 180 分間のインタビューを実施した。本音に近いものを聞きだすため倫理的な配慮から、インタビューの内容については録音せず、筆記による記録を行った。

結果と考察

インタビュー内容をインタビューデータとし、以下のように評価・分析を行い、散布図を作成した。

1. 園 1 から園 50 まで連番を振り匿名化したインタビューデータを、保育関係者 15 名(女性 10 名, 男性 5 名)と異業種従事者 14 名(女性 7 名, 男性 7 名)全 29 名の評価者が評価。
2. 評価項目は 25 項目。一般的な企業の人的資源管理および分散型・協働的リーダーシップ、サーバント・リーダーシップの観点から自作した。評価者には、インタビューデータの内容を読んで 25 個の評価項目それぞれについて、あてはまっていると思った場合は“1”, そうでない場合は“0”と評価をつける。
3. 獲得した得点をマネジメント指向得点とし、評価者の 70%以上があてはまると回答していた項目

の数を各園の得点とした。これを、評価者全体、保育関係者、異業種従事者それぞれで求め、マネジメント指向得点の保育関係者×異業種従事者の散布図を作成した。相関係数は $r = .743$ であった。それぞれの中央値を B 線, C 線, 保育関係者と異業種従事者の得点が一致する線を A 線で示している。(Figure 1)

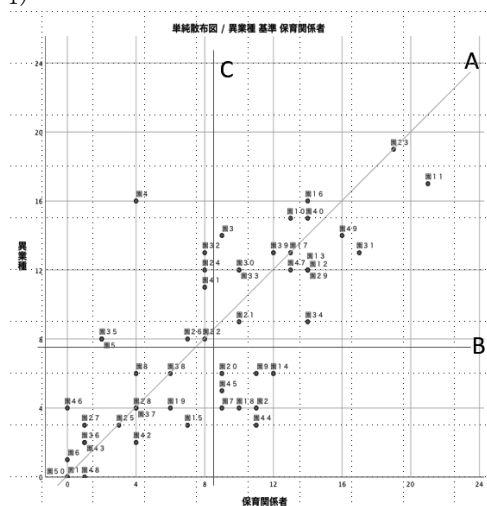


Figure 1 マネジメント指向得点の保育関係者
×異業種従事者の散布図

分布図から、マネジメント得点の高い園、低い園、特徴がみられる園が明らかとなった。各園のインタビューデータの中の言動のキーワードから、職場マネジメントに必要な園長のリーダーシップに共通する部分は、各園のビジョンを達成するという信念をぶらさず、管理職側が職員に対する傾聴と受容とボトムアップのサポート、また、同僚性を育てるための仕組みづくりと園風土の風通しのよさをつくる努力があるかないかが明らかとなった。それが働き手の定着=離職防止に影響し、職務満足感につながると示唆された。

引用文献

- 秋田 喜代美 (2016) . 公開シンポジウム「今、日本の保育の真実を探る～九万人の保育者と千七百か所の自治体関係者の声を聴く～」のご報告—園調査の結果から調査の意義と課題全国保育・幼児教育施設大規模調査《結果報告》東京大学大学院教育学研究科付属 発達保育実践政策学センターレジュメ。