

保育者の要望を基にした働き方改革の検討

—共起ネットワーク分析による自由記述の可視化—

佐藤和順・柏まり*

A study of work style reform based on child caregivers' requests —Visualization of free-description answers through co-occurrence network analysis

The purpose of this study is to examine specific measures to realize work style reform among child caregivers by clarifying what they consider necessary to reform their work environment and work style.

Specifically, we used text mining to analyze the data of their responses to our question, “What do you think is necessary to promote work style reform among child caregivers?”

Based on co-occurrence network analysis, it was found that child caregivers consider the following points to be important in realizing work style reform.

(1) Matters related to the treatment of nursery teachers, mainly salary increases (2) Reduction of nursery teacher duties such as allowing non-contact time (3) Communication among colleagues under the leadership of the principal.

Further, it also became clear that work style reform for child caregivers needs to be promoted not only by child caregivers and nursery schools, but also in cooperation with the national government and local governments.

I. はじめに

近年、わが国においては共働き家庭が増加しているが、共働き家庭であっても子育てに係る負担の大部分を母親が担っている。父親の育児参加の促進率は、厚生労働省が示している令和2年度までの目標値には依然として届いていない。家庭内での育児に係るバランスが取れていないことが、「孤育て（母親が孤立した状態で子育てに従事）」の要因となっており、児童虐待の一因となっているとの指摘がある¹。

これまで「孤育て」解消をするために父親及び祖父母の育児参画が推奨され、各種施策等が検討・実施されてきた。しかし、父親及び祖父母の育児参画は限界があることも明らかとなった²。現在の「孤育て」を解消するためには、幼稚園・

保育所・認定こども園等を介して保護者と関係性を持ちうる保育者から支援を得るのが現実的である。しかし、保育者不足に加え、保育者の職場環境は厳しいものであり、働き方改革なくして保育者が「孤育て」解消を担うのは不可能である。

働き方改革とは、一億総活躍社会の実現に向けて働く人々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を目指すものである³。わが国においても、平成28年9月に「働き方改革実現推進室」を設置し、平成30年7月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」を公布し、現在に至っている。女性の社会進出を促進する上でも保育施設の充実が喫緊の課題であるが、保育施設を担う保育者の働き方改革は遅々として進んでいない。

* 佛教大学

子育て家庭にとって最も身近な子育て共助者である保育者の働き方改革を実現し、保護者との連携を図りながら子育て支援等に積極的に従事することによって「孤育て」解消を目指すためには、保育者自身がどのような働き方を求めているのかを明らかにすることが必要となる。

わが国における働き方改革研究は始まったばかりである。対人援助職に限定すれば看護師等の研究について蓄積はあるものの、保育者の働き方改革については、改革の一部であるワーク・ライフ・バランスに焦点化した中根(2014)、佐藤(2014)、佐藤・熊野・柏・田中ら(2014)、勝田(2015)、橋本(2021)等の研究に留まっている。学校における働き方改革については、吉村・中原(2017)、佐古(2019)、永田(2020)等の研究が代表的であるが、保育者を対象にした知見は十分ではない。保育者の働き方については、厚生労働省保育の現場・職業の魅力向上検討会の「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書⁴」等が公表されており、今後、働き方改革に関する研究が開始される段階である。働き方が保育にどのような影響を有するか等の検証も見られない。

本研究は、働き方改革の周知や検討ではなく、実現の段階に進むための研究である。

Ⅱ. 研究の目的

1. 調査の目的

本研究は「孤育て」解消に保育者が寄与できるような保育者の職場環境を構築する前段階として、保育者を対象とした調査を実施し、保育者自身の要望を基にして働き方改革の方向性を検討するものである。具体的には、保育者の働き方改革に関する自由記述をテキストマイニングによって分析するものである。テキストマイニングの分析を通して、保育者自身がどのような働き方改革を望んでいるのかを明らかにする。

2. 調査の対象

令和3年10月～12月にA県にて実施された保育

者を対象とした研修会の参加者のうち、「保育者の働き方改革を推進するために必要なことは何だと考えますか」という設問に回答した216人分を対象とした。A4サイズの白紙に手書きにて記述されたものであり、無記名で、字数制限等はなく、自由記述されたものである。

3. 分析の方法

216人分のデータを統合し、テキストマイニングを実施した。テキストマイニングは、自然言語処理により、分析者の主観的な分類によることなく、大量のデータを概観するとともに、その傾向を分析することができる点において有益な手法とされている。テキストマイニングには、KHcoder(ver 3)⁵を用いた。

4. 倫理的配慮

研究者の所属機関の「人を対象とする研究」倫理審査フローチャートに則り、研究対象者に不快感や差別を感じさせたり、精神的負担や苦痛を与える可能性がないこと、当該研究で個人を特定できる情報を扱っていないことを確認するとともに、研修会主催団体の役員会にて、調査の実施について了解を得る等した。

Ⅲ. 調査の結果

1. 分析結果の概要

総抽出語数は24,310語、異なり語数は2,054語であった。

2. 頻出語の出現頻度

頻出語の出現頻度は、全体では図1の通り「保育」「思う」「時間」「仕事」「職員」が多くなっていることが明らかとなった。

3. 共起ネットワーク分析

自由記述内容について共起ネットワーク分析を行ったところ、図2の結果が得られた。

共起ネットワークとは、抽出された単語の距離

頻出語	出現頻度(語数)
保育	343
思う	203
仕事	177
時間	159
職員	120
書類	107
子ども	91
園	89
先生	87
確保	83
環境	81
人	80
コミュニケーション	79
働く	77
給料	76
必要	69
多い	61
人間関係	60
休み	56
業務	54

図1：頻出語の出現頻度（上位20語）

（共起関係edge）を図示したものである。共起ネットワークの単語の図形（円）の大きさは出現回数を示しており、円が大きいくほど出現回数も多い。また、同じ色の円は距離が近い単語同士であることを示しており、共起関係の強弱は、円の実際の距離ではなく、線の太さによって示される。本研究では、Jaccard係数を表示している。なお、分析に際しては、最小出現数を10、描画する共起関係の係数を0.3以上と設定した。

頻出語の出現頻度及び共起関係の強弱に着目して、各項目の関係を実際の自由記述の文脈を確認しながら分析を行った。下線を記しているのは、図2にあらわれている語である。

「保育」の語と関連して、「仕事」「時間」「書類」「職員」等のまとまりが見て取れる。具体的には、「保育という仕事に関しては、職員の人間関係が重要」「人間関係が仕事に影響する」という文脈で用いられていた。当然のことではあるが、職場の健全な人間関係が保育という仕

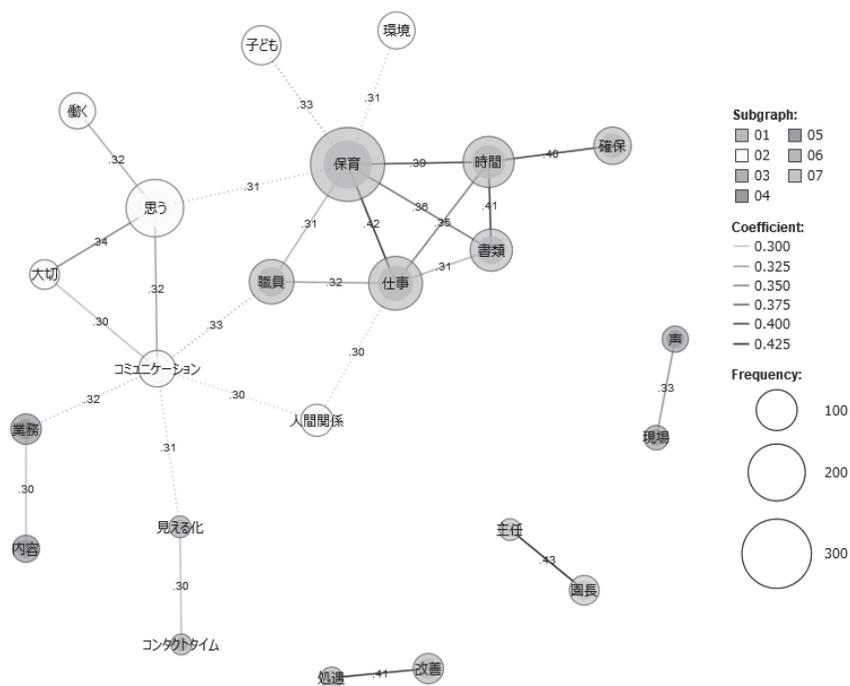


図2：共起ネットワーク分析

事でも重要であると保育者は考えていることが明らかとなった。同じく「保育」の語と関連して「勤務時間内に書類の作成ができない」「事務作業が多く大変なので書類等を見直し、時間の確保」というような文脈で用いられており、保育者にとって書類作成の時間が負担になっており、これらを見直すことで時間を確保したいという要望があることが明らかとなった。さらに「休憩時間、休み（有給）の確保」「休憩時間を確保したり、リフレッシュ時間をつくり、仕事のモチベーションを上げていきたい」というような文脈で用いられており、休憩時間が不足していることの実、また仕事に向き合う動機づけのためにも休憩時間やリフレッシュ時間が必要であるという要望があることが伺える。休憩時間の不足については、書類作成等の事務作業に多くの時間を要することが背景要因の1つと考えられるが、この点については共起ネットワークでは直接的に関係が確認されないため、さらなる検証が必要と考える。

次に「思う」の語と関連して「コミュニケーションが大切だと思う」「職員間のコミュニケーションの大切さを痛感する」等職場におけるコミュニケーションの重要性が明らかとなった。このことは、前述の人間関係の重要さと同様の傾向を示す事項である。関連して「コミュニケーションを取ることが業務をこなすうえで大切」「業務内容、仕事量等を見えるようにし、自分が行うこと、分担できることを明確にしていくことで一人が抱える負担が少しでも軽減される。」「職員同士のコミュニケーションを大切に、得意仕事、苦手仕事を補いながら円滑に業務こなすことが大切。」という文脈で用いられていた。業務及び課題等を見えるようにすることの重要性、また保育者同士のコミュニケーションを促すことによって業務や課題を解決することの重要性を訴えていることが明らかとなった。

また、「主任」と「園長」の語の関係については、「主任やミドルリーダーによる橋渡し」「現場の声を園長に上げるため、主任が動くこと」「ミ

ドルリーダーや主任が、園長・理事長に訴えかけていくこと」というような文脈で用いられており、中堅保育者と上長との間でのやりとりに関心が持たれている様子が伺える。

その他、「声」と「現場」の語の関係について検証すると、「現場の声を上にあげること」「国や市への申し出の前に、園の管理職に、現場の声を理解してもらう時間を作る」「もっと現場の声（一部ではなく）を聞いてほしい」というような文脈で用いられており、保育現場の実情が管理職に届いていないという問題意識があることが明らかとなった。

「改善」と「処遇」の語の関係について検証すると、「処遇改善（手取りUP）」「給料・賞与等の処遇改善（年長手当、リーダー手当等も）」「人材を確保するためにも、保育士の処遇改善、賃金UPは国へ訴え続けなくてはいけないと感じた」というような文脈で用いられており、保育者の処遇に関する改善を求める声があることが明らかとなった。

なお、上記は抽出された一部の結果であるため、意見の全体ではないこと、分析者の視点が反映されていることに留意が必要であると考えられるが、一定程度妥当性を有すると考えられる。

以上を総合すると共起ネットワーク分析から得られた保育者の働き方改革を推進・実現するために必要なこととして、保育者自身は次のようなことを求めていると考えられる。

- ・職場の人間関係が重要であり、コミュニケーションを活発化させること
- ・書類整理のための時間の確保及び書類の内容の見直しや、事務作業を軽減すること
- ・休憩時間を確保すること
- ・仕事内容を見えるようにすること
- ・給与、賞与等の処遇を改善すること
- ・上述のような現場の課題意識を中堅層（主任）からの具申を通して、管理職（園長・所長等）に届けること

これら保育者の働き方改革を推進する要因は、

更に以下の通りの類型化が可能である。

- ① 給与改善を中心とした保育者の処遇に関する事項
- ② ノンコンタクトタイムを取得できるような保育者の業務の軽減
- ③ 園長のリーダーシップの下、職員間でコミュニケーションをとること

保育者は、これらを実現することが保育者の働き方改革として重要であると考えているといえる。

IV. 保育者の働き方改革を実現するための 具体的方策

本研究の調査結果を基に、保育者自身が働き方改革を推進するために必要な事項として挙げている項目に対応する具体的な保育者の働き方改革について検討を行う。

- ① 給与改善を中心とした保育者の処遇に関する事項

厚生労働省の発表する賃金構造基本統計調査によると、保育士の平均年収は全職種の平均年収より150万円近く低いとの報告がある⁶。保育者も労働者であり、その処遇は就業・継続の重要な要因となることは容易に想像できる。給与や各種手当等の改善は保育者の処遇改善の中心的要素である。社会全体に重要な職種であることを認識してもらい、処遇改善等により給与等の上昇に力を入れることが急務である。処遇については、単に保育者の賃金等の改善をすることに留まらず、保育者が将来の働き方を見通せるように改善を図る必要がある。産休・育休後のキャリアパスの明確化や職場復帰支援プログラムの作成を始め、生涯保育者として働くためにはどうすれば良いのか、中・長期的な観点から保育者の処遇を検討する必要がある。

具体的には、保育者の勤務時間の改善（休憩時間の確保を含む）や有給休暇の取得促進等を進めるとともに、育児・介護休業法に基づく育児・介護休業制度や短時間勤務制度、子の看護休暇・介

護休暇制度等について就業規則等に整備すること。加えて、育児・介護休業や短時間勤務中の職員の代替要員の確保を進め、育児休業制度等を取得しやすい職場環境づくりに努めなければならないと考えられる。また、勤務時間・雇用形態にかかわらず、保育者の技能、経験、役割に応じた処遇に努めなければならない。例えば、出産する前に積み上げてきたキャリア・経験を復帰後の処遇に反映することや、シフト固定の正職員や週4日の短時間正職員制度を設けて、その制度を利用できるようにすること等も検討されるべきである。

以上のことを実現するために、園は行政機関や社会保険労務士等の専門家へ相談し助言を受けることや、園長・所長や主任保育者が働き方改革に関する研修等に参加し、職員と働き方の見直しについて話し合うことを通して、保育職の魅力とやりがいを見合った、職場環境にしていけるよう学びや取り組みを進めていくことも必要である。一方、行政等も園の働き方改革の取り組みを支援するため、経験豊富な社会保険労務士等の専門家働き方改革支援のコンサルタントとして、園等へ巡回支援することや働き方改革に関する研修会等を開催することが求められる。園の自助努力のみでは難しい事項もあるので、関係機関、国を含む行政等との連携が必要となってくると考える。

保育者の処遇改善は、保育者の成長や保育の質の向上に関連を有していることを認識して対応する必要がある。

- ② ノンコンタクトタイムを取得できるような保育者の業務の軽減

保育者の業務の負荷に関する調査では、保育者からは保育に関わる相談時間の確保が困難であること、保育者自身が子どもに行う保育の在り方を検討する時間が不足していること等が指摘されている⁷。本研究においても同様の傾向が示された。このことは保育者が子どもとの関わり方を考え、保育者間で相談できる時間を十分に取れていない状態を意味している。保育者の職務の中核は子ども

も関わること、子どもの成長を支援することであるが、そのために保育者が思考を巡らせたり、協議するために子どもと接触しない、ノンコンタクトタイムの確保が近年、重要とされている。保育の質向上という観点からは、喫緊の課題であり、日々の保育・業務内容を見直し、子どもとの関わり方等を考えることができるノンコンタクトタイムを確保することが求められる。

保育者の業務の軽減に関しては、保育業務で作成する書類の削減による業務改善、ICT等の活用による業務改善・効率化、多様な人材活用による業務改善が考えられる。

保育の仕事が多忙である要因として、保育者が作成しなければならない書類の多さ、保育の周辺業務や補助業務のICT化が進んでいないとの指摘がある⁸。まずは保育現場にて必要とされる書類を精査して、可能な限りの削減が必要である。また、ICT導入による書類負担の軽減にも努めなければならない。ICTによる書類作成に関しては多くの園が園児台帳の作成機能を付随しているICTシステムの活用を進めているものの、指導計画や日々の発達の記録を行う書類についてはICT導入にハードルがあるのではないかと考えられる。保育に係る書類については、法的な整備が求められていることから園単独で行うというより、保育団体等を通じて、自治体や国に削減、効率化を求める態度が必要となる。「保育計画・記録の見直し」を中心に、見直しに聖域はないという考え方で、繰り返し検証することが重要である。

その他、具体的なICT導入例として、共有カレンダーの導入、指導計画・連絡帳の電子化、お昼寝センサーの導入、園内コミュニケーションツールや会議ツールの利用及び、スマートスピーカーの各保育室配置等も可能であり、業務の効率化を図ることができる。現時点で、自園に導入が難しいと感じる事例、そこまでハードルが高くないと感じる事例もある。可能な範囲で各園において導入を検討することが、保育業務で作成する書類の削減、ICT等の活用による業務改善・効

率化の第一歩となる。

保育補助者・保育支援者等に代表される多様な人材の活用については、保育体制強化事業・保育補助者雇上強化事業等の制度が導入され、多様な人材により保育業務を行う体制を整う準備ができているようにみえる。一般的には、保育補助者・保育支援者等が雇用できれば、保育者一人当たりの担当業務を軽減することができることは明らかである。例えば、これまで二人で行っていた仕事を三人で行うようにすれば、単純に一人当たりの仕事は減少する。保育者不足といわれる現在では、正規の保育者を一人増員すること自体に困難さが伴うかもしれない。しかし、短時間勤務の保育者を雇用する、また、週3日働ける保育者を二人確保すれば、一人のフルタイムの保育者と同等の仕事ができることになるという複数の短時間勤務の保育者により正規職員一人分の仕事を担当するという考え方も有用である。「ティーム保育」という言葉に代表されるように一つのクラスを複数の保育者で担当することは一般的になってきている。それに加え、保育者以外の免許状・資格を有さない人材を活用して保育の質を担保しながら、保育を展開することを考えることも検討に値する。例えば、クラスの壁面制作や行事の内容の検討は担任が行い、実施に必要な準備を保育補助者に任せるといった事例である。保育の周辺的な業務を担当する者がいることで、保育者はノンコンタクトタイムを確保でき、保育に集中できることになるという考え方も検討に値する。

一方で、保育補助者等の活用に際しては、採用、業務の割り振り、シフト管理の観点から課題もある。これらの課題を解消するためには、保育者の専門性が必要な業務と周辺業務の見える化を図ることにより、保育者の業務と保育補助者等の業務を明確化しなければならない。保育補助者として何を行うのが明確になれば、保育者の資格を有していない者に対する求人が行いやすくなり、保育に関わる人材を増やすことが可能となる。見える化は、不要な業務を顕在化する機能も有してお

り、業務軽減の端緒となり得る。

③ 園長のリーダーシップの下、職員間でコミュニケーションをとること

保育者の働き方改革を推進するためには、企業同様管理職、園でいうならば設置者、園長・所長、主任保育者等のリーダーが組織をマネジメントしなければならないことは自明である。多くの園は、企業等に比べて組織規模が小さく、リーダーの影響力がとても大きな組織であるので、リーダーが自覚的・省察的に働き方改革についても、マネジメントを行っていく必要がある。

また、働き方改革を進めるためにリーダーには部下とのコミュニケーション、とりわけ部下の意向を傾聴することが必要となる。前述の①給与改善を中心とした保育者の処遇に関する事項及び②ノンコンタクトタイムを取得できるような保育者の業務の軽減を進める上でもリーダーと保育者がコミュニケーションを取ることが前提となる。コミュニケーションの充実、部下である保育者の成長支援やリーダーと部下である保育者の間の信頼関係の構築だけでなく、仕事だけではわからない部下の健康状態や家庭の事情を知る機会として有効である。直接保育者から設置者、園長・所長等への上申が難しいようであれば、主任保育者が両者の意思疎通を図ることも必要である。

その他、保育者が相談できる体制の整備も有用である。就労条件の改善が必要な園の他、保育の長時間化の問題や、子育て支援をめぐる保護者との関係性の問題等が指摘される状況下、他の職業と同様に、長時間労働や人間関係の問題からメンタルヘルスが不調になる保育者もいることは容易に想像できる。就業継続できるように保育者が、園長経験者等外部人材に相談しやすい環境を整備することを検討してみる価値はある。

これまで述べてきたように保育者の働き方改革は、保育者、園だけではなく、運営事業者そして国や自治体すべてが連携をして進めていかなければならないものである。そして、すべては保育の

質の向上、子どもの育ちを確かなものにするために行われるという保育者の意識が必要である。

V. 終わりに

保育職は長時間労働になりやすい傾向があると考えられる。「子どもの最善の利益」「子どもファースト」の理念のもと、子どものことを中心に考えることは大切であるが、生産性等で判断できないためにどこまでやればよいかが見えにくいこともその特徴である。そのために保育者が長時間労働を強いられ、持ち帰りの作業があったりするものが現実である⁹。保育者の就業継続の困難感や労働環境が低下するのであれば、そのことが子どもの育ちの保障に支障をきたすことも認識しておく必要がある。保育者の働き方改革を実現する具体的方策を検討することは、保育者の負担軽減のみを目指すのではなく、事務作業軽減等により生じた時間を子どものために使用するという、子どものためであることをしっかり認識しておくことが肝要なのである。

今後は、保育職においても自律的な時間管理のもとでの、自分で考える時間意識の高い働き方への転換が必要となると考える。企業と同様に園においても「仕事総量」を所与として、すべての業務が完了するまで労働サービスを投入し続けるような働き方ではなく、「時間総量」を前提として、その時間で最大の付加価値を生み出すことが求められる。保育者の能力が有効に発揮されるための時間を有限な経営資源と捉え、高い時間意識を国・行政・経営者側に定着させ、それを保育者に実現させていくことが保育現場にも必要となるのである。

【注・引用文献】

- 1 萩原久美、『迷走する両立支援 いま、子どもをもって働くということ』、太郎次郎社エディタス、2006年、pp.8-13
- 2 本研究者たちは、基盤研究(C)平成26～28年度「保育施設を拠点とした父親の育児参画支

援プロジェクトの構築」を踏まえ、基盤研究(C)平成29～令和3年度「『孤育て』を解消する祖父母力醸成プログラムの開発」を通して父親・祖父母による「孤育て」解消を検討してきた。しかし、両研究から抽出された父親及び祖父母の育児参画の可能性を阻害する子育て観のギャップ、負担感増等の要因が顕在化し、「孤育て」を解消する手段として父親・祖父母に依拠した施策等は限界があることを明らかにしてきた。

- 3 佐藤博樹・松浦民恵・高見具広、『シリーズダイバーシティ経営働き方改革の基本』、(株)中央経済社、2020年、p.3
- 4 保育の現場・職業の魅力向上検討会、「保育の現場・職業の魅力向上に関する報告書」、2020年
- 5 樋口耕一、「社会調査のための計量テキスト分析—分析内容の継承と発展を目指して—」、ナカニシヤ出版、2014年
- 6 厚生労働省、「令和3年賃金構造基本統計調査の概況」、2022年
- 7 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、pp.40-53.
- 8 保育の現場・職業の魅力向上検討会、前掲書、pp.19-21.
- 9 佐藤和順・柏まり、「幼稚園教諭のワーク・ライフ・バランスに関する意識と実生活の乖離」、『人権教育研究』、第12巻、2012年、pp.55-67

【参考文献】

- ・橋本勇人、「保育者のキャリア支援」、『保育学研究』、第59巻第3号、2021年
- ・越中康治・高田淑子・木下英俊・安藤明伸・高橋潔・田幡憲一・岡正明・石澤公明、「テキストマイニングによる授業評価アンケートの分析：共起ネットワークによる自由記述の可視化の試み」、『宮城教育大学情報処理センター研究紀要』第22号、2015年
- ・永田祥子、「『国際比較から見る教員の働き方改革』—教員の働き方改革におけるイギリスの現状と問題—」、『国際教育』第26巻、2020年
- ・佐古秀一、「学校における働き方改革と教育経営学の課題」、『日本教育経営学会紀要』、第61巻、2019年
- ・佐藤和順、『保育者のワーク・ライフ・バランス—現状とその課題—』、(株)みらい、2014年
- ・佐藤和順・熊野道子・柏まり・田中亨胤、「保育者のワーク・ライフ・バランスが保育の評価に与える影響」、『保育学研究』、第52巻第2号、2014年
- ・佐藤博樹・武石恵美子編、『ダイバーシティ経営と人材活用 多様な働き方を支援する企業の取り組み』、東京大学出版会、2017年
- ・佐藤博樹・武石恵美子責任編集、『シリーズ ダイバーシティ経営 働き方改革の基本』、(株)中央経済社、2020年
- ・中根真「保育所保育士のワーク・ライフ・バランス (Work-Life Balance) の実態と課題—両立の「難しさ」に焦点をあてて—」、『保育学研究』第52巻第1号、2014年
- ・吉村春美・中原淳「学校改善を目指したミドルリーダーの行動プロセスに関する実証的研究」、『日本教育工学会論文誌』40巻4号、2017年
- ・勝田みな、「保育者の継続的な勤務の実現をめざすための一考察— ワーク・ライフ・バランスの特徴を明らかにして—」、『子ども学研究論集』、第7巻、2015年
- ・廣川大地、「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・中村学園短期大学部研究紀要』第40号、2008年