

大学経営政策研究

第7号 (2017年3月発行) : 89-104

保育の質に対する園長の専門性

—保育に関する全国調査から—

両角 亜希子 ・ 長島 万里子

保育の質に対する園長の専門性

－保育に関する全国調査から－

両角 亜希子*・長島 万里子**

Effects of the Director's Expertise on the Quality of Early Childhood Education and Care:

From a Nationwide Survey

Akiko MOROZUMI & Mariko NAGASHIMA

Enhancing the quality and quantity of day care services has become a major challenge in Japan. The quality of day care services is an issue that needs to be addressed on a policy level, but it is also a problem that can be improved by the management of day care centers. However, it is not clear to what extent the quality of day care is governed by institutional factors, and what aspects are improving due to the management of day care centers.

This paper focuses on day care center directors and examines how their attributes and expertise influence the quality of day care services.

The study found that the educational qualifications of the director and his/her expertise have a significant influence on the quality of the day care center. Conversely, differences in location had practically no influence.

The educational qualifications of the director did not influence caregivers' turnover rate. However, the director's experience as a caregiver minimized the staff turnover rate. The director's expertise in improving the workplace environment also helped to reduce the turnover rate. Conversely, it was confirmed that too many initiatives to improve caregivers' expertise tended to increase the staff turnover rate. With respect to the staff turnover rate, the type of facilities, or differences in local government policies, were more significant than the directors' attributes and expertise. Specifically, non-licensed day care centers and those in large cities had a high turnover rate. These results indicate that conducting a minimum quality assurance study by institutional means is effective in preventing the turnover; however, from the perspective of further improving the expertise quality, of the director has a significant effect.

* 東京大学大学院教育学研究科 准教授

** 洗足こども短期大学幼児教育保育科 専任講師

1. 研究背景

日本では女性の活躍促進にむけて、保育需要が高まっている。待機児童問題が大きな社会問題となる中で、保育人材の量的確保が政策的な中心課題となっている。量的拡充をすすめつつ、保育所・幼稚園の評価のあり方、保育者の資格の多段階化やそれに見合った処遇の確保など、質をめぐる課題もまた解決が望まれている（池本 2015）。また、そうした保護者側の論理からだけではなく、諸外国の研究から、高い質の幼児教育と保育の提供、そうしたアクセスの拡大が様々な便益を、子どもや社会全体にもたらすというエビデンスが明らかにされており、OECDのStarting Strong（『人生の始まりこそ力強く』）に象徴されるように、保育の質の重要性に対する認識が国内外で高まっている。

後述するように、日本では、保育者の資格、訓練、労働条件の改善に政策的な課題があることが指摘されているが、実際に政策課題としても認識はなされており、一定の取り組みは行われている。2015年4月より施行された「子ども・子育て支援新制度」も、保育の量的拡大とともに質の向上が目指した取り組みの一つといえる。保育者の処遇の低さ、早期離職者の多さなどは大きな社会問題となっており、2016年7月の参議院選において与野党を問わず、保育士給与の増額を公約と掲げていたのは印象的であった。保育者の確保と離職防止のため、長く働いている保育士の給与を手厚くする政策も少しずつであるが、実施されつつある。こうした諸問題は、政策的に対応しなければならない問題であると同時に、園の運営によって改善を図っていく問題でもあり、近年、保育の質向上の鍵を握るアクターとして園長の役割に対する期待も高まっている。しかし、そもそも、現状の保育の質が、どの程度が制度的な要因によって規定されており、どの程度、またどのような側面については、現場の裁量、さらには、園長や保育者の資質の向上によって改善しうるものかを区別していく必要がある。本稿では、園長に着目して、園長の属性や専門性がほかの諸要因を統制したうえで、どのように保育の質に影響を与えているのかを明らかにすることを目的とする。

2. 先行研究の検討と分析課題、データ

先行研究の検討

保育の質に関しては、非常に多くの研究がなされている（秋田・箕輪・高櫻 2007）。たとえば、OECD（2012a）による整理がしばしば紹介されるが、方向性の質、構造の質、プロセスの質、実施運営の質、子どもの成果としての質など、多様なものを含む概念であり、ここですべてをレビューするのは不可能である。また、多様な概念を含むがゆえに、分析上は、こうした要因を分節化して検討する必要がある（秋田・佐川 2012）、本稿でとくに着目するのは、実施運営の質の側面である。

OECD（2012b）では、幼児教育、保育の質を高める効果的な政策手段として、「質に関する目標と規制の設定」、「カリキュラムと基準の設計・実施」、「保育者の資格、訓練、労働条件の改善」、「家族と地域社会の関与」、「データ収集、調査研究、モニタリングの推進」の5点を挙げているが、日本についてはとくに、「保育者の資格、訓練、労働条件の改善」の課題があることが指摘されている。これは政策的に改善すべき問題であると同時に、園の運営の質に関する内容ともいえ、園長のリーダーシップの必要性についても述べられている。

日本において、2009年から施行された保育所保育指針では新たに施設長（園長）の責務の項が設

けられ、保育の質、職員の質の向上は園長の責務と明記された。この指針の解説をした小林・民秋(2009)は、指針改正のテーマは保育の質の向上であり、保育の質の向上の鍵を握るのは園長であると述べている。このように保育の質に対する園長の役割への期待は大きい。そうした背景で、園長の役割、リーダーシップに着目した研究も増えてきた。保育の質、園長の役割といったキーワードで国内の書籍や論文を検索すると、保育現場での実践紹介やその解説が非常に多い(たとえば原田 2009)。与えられた環境の中でいかに日々の保育の質を高めるかという実践的な関心やニーズが強いと推察されるが、近年、体系的な実証研究も着実に蓄積されつつある。たとえば、上田(2015)は園長の役割について、Siraj-Blatchford & Manni(2008)が示した質の高い園の園長のリーダーシップの要素を参考に実施したアンケート調査から、明確な方針を示すこと、職員間の理解の共有を図ること、自己研鑽の保証である研修の3つを園長が特に重視していることを明らかにしている。また、園長のリーダーシップの効果についても様々な観点から、研究が行われるようになってきている。たとえば、組織内のコミュニケーション、学びあう組織づくりや研修のとりくみに園長の影響があること(藤田 2016)、保育者のやる気が園長のリーダーシップに影響を受けていること(埋橋 2009)、リーダーシップ得点が高い園長がいる園の担当保育者ほど、保育の質の得点が高く、(特に園長との)人間関係のストレスが低い傾向があること(淀川・高橋 2016)、認可保育所と幼稚園では、園長の「組織の運営・園の風土」向上に積極的に取り組むほど、保育者の離職率が低い傾向があること(高橋 2016)などが明らかにされている。

このように園長の役割、リーダーシップの効能が明らかにされつつあるが、そもそも何が園長の専門性なのか、それは園長の属性によってどのように異なっているのかなどの基本的な事実について、十分に明らかにされているわけではない。園長は管理者である側面が重視されているためか、求められる資格要件があいまいである。保育所で働く職員は保育士、看護師、栄養士などの国家資格を有するが、これらを統括する園長の資格規定は整備されていない。また、保育現場では、保育者の確保自体が難しい状況の中で、多様なニーズに反映することが求められ、園長の業務自体も増大している。大都市の保育士不足でアルバイトを探すことが最も大変だというが、80%以上の園長が実際に自分でやっている業務が58項目で、多種多様な業務を覚える必要性にも迫られている。このような、園長の資格要件の不備とそこから生じている職務の多様さが園長の専門性を不明確にしているとの指摘もある(小林・民秋 2009)。また、先行研究において、立地や施設のタイプの違いなどの諸条件を十分に統制して検討がなされていない点に課題があるといえる。制度的な課題と運営上の課題や人材の質の課題などを区別して検討するうえでも、こうした観点を分析に盛り込むことは極めて重要である。

本稿の分析課題と仮説

以上の先行研究の検討を踏まえて、本稿では、以下の3つの分析課題と枠組み(図1)を設定した。

分析課題①：そもそも園長の属性はどのようになっているのか。それは施設形態や立地によってどのように異なっているのか。

分析課題②：園長が日頃の保育・教育活動で行っている取り組みを、園長の専門性としてとらえ、それが何であり、園長の属性によってどのように異なっているのか。

分析課題③：園の保育の質は、園長の専門性、園長の属性の影響をどのように受けているのか。施設のタイプや立地の違いを統制して検討する。

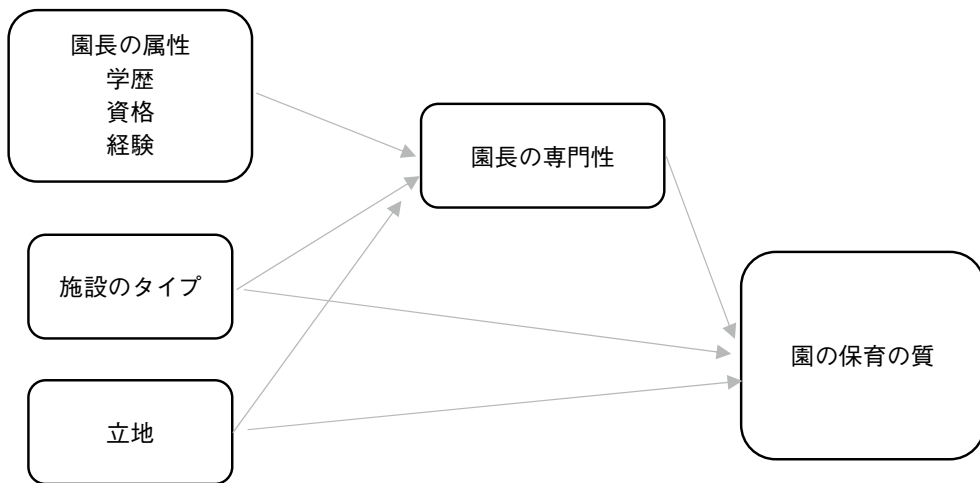


図1 分析の枠組み

分析課題と仮説について、もう少し詳しく説明しておきたい。本稿では、園長の属性を、学歴、資格、経験としてとらえる。上述のように、園長は保育士、幼稚園教諭などの資格保持が必須ではないが、そうした資格の有無が影響を与えているのか。保育者養成は養成校での教育だけでは完成せず、卒業後も学び続けるものととらえられてきた。そうした観点からは、単に資格を保持しているだけではなく、保育者としての現場経験を積んでこそ、その長としての専門性に違いが表れるのかもしれない。園長の責務をみると、管理者としての能力だけでなく、子どもの発達、発達過程についての理解、保護者理解など、保育分野の深い見識が求められており(小林・民秋 2009)、園長の保育者としての専門性の有無が影響を与えていると考えられる。学歴に関して、日本では長い間、短期大学や専門学校が保育者養成の主役であったが、近年、四大卒が増えつつある。教育年数が増えることが所得上昇に影響していることから、仕事の質への影響を間接的に指摘する研究については多数の研究蓄積があるが、仕事の遂行能力等にどのように影響を与えるのか、またそれはある職種に限定した時にどうなのかといった研究はそれほど行われているわけではない。一般の社会人を

対象とした研究において、教育年数が長い大卒者ほど、自己学習で成長する傾向がある、すなわち学習力が高いことが指摘されているが（濱中 2013、島 2015）、新たな業務が多く発生し、自己研鑽を積むことが求められる保育の現場で、園長の学歴によって、保育者の専門性向上のための取り組みに一定の影響を与えている可能性は考えられる。ただし、これは本人の学習力だけではなく、他人の学習力を引き上げる努力でもあるので、その影響があるのかは検証してみなければわからない。

園長の専門性、園の質の定義は、後の分析で詳しく検討するが、本稿で着目している園長の属性、園長の専門性については、施設のタイプや立地の違いの影響力とあわせて検討する必要がある。施設については、たとえば、対象とする月齢が異なる、乳児を対象とする小規模保育所と、幼児を対象とする幼稚園では、園に求められる保育の知識や配慮に違いがあると考えられる。また、運営の基準が異なる認可保育園と認可外保育施設では、園の保育の質が異なると考えられる。保育の質は制度的には、児童福祉法によって担保されているが、地方分権改革の流れで、児童福祉施設最低基準は、児童福祉施設の設置及び運営に関する基準に名称変更され、全国一律の必ず「従うべき基準」と地域の実情に応じて条例で異なる内容を定めることが許容される「参照すべき基準」に区別されるなど（稲毛 2013）、立地（自治体の方針）の違いが園長の活動や園の保育の質に影響を与えていることが考えられる。最低基準以外については言うまでもなく、自治体の考え方の違いが大きい。たとえば、園長の研修体制も自治体によって異なること（小林・民秋 2009）、園の監査、評価についての自治体の格差が大きいこと（池本 2016）などがわかっている。保育需要は地域により異なり、待機児童問題も大都市ほど深刻であるし、こうした地域で多様な保育ニーズもある。また、2000年から規制緩和が行われ、企業やNPOなどの様々な事業者が保育園経営に参入し、園による保育の質にばらつきが大きいことも考えられる。こうした諸条件の影響を考慮しつつ、園長の属性、専門性、それらが園の保育の質に与える影響について検討を行う。

分析に用いたデータ

本研究では東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター（Cedep）が実施した「保育・幼児教育施設大規模調査」のうち、就学前教育・保育施設の長（以下、園長）を対象としたアンケートを用いて分析を行う。この調査は必ずしも本研究の目的に沿って行われた調査ではないため、必要な変数の設定など点で限界はあるものの¹、全国の様々な施設に網羅的に実施された調査であり、分析を行う価値は十分にある。

調査は全国20379か所の小規模保育園、認可外保育施設、認可保育所、認定こども園、幼稚園を対象に、2015年12月から2016年3月にかけて、郵送法により実施された。園長、主任、クラス担任など、調査対象は施設ごとに複数おり、全体の回答者数は37282名、回収率は37%であったが、本稿で分析する園長の有効回答数は6916名、有効回答率は33.9%であった。

調査対象となる園長の平均年齢は55.9歳、性別は男性が1555名（22.4%）、女性が5400名（77.6%）であった。施設形態別の回答者数は、小規模保育所が599名（8.7%）、認可外保育施設が1300名（18.8%）、認可保育所で2545名（36.8%）、認定こども園で1075名（15.5%）、幼稚園で1397名（20.2%）

であった。

3. 園長の属性

施設形態と園長の属性

まずは園長の属性を確認しよう。表1には、施設形態別に園長の学歴、勤務形態、現場経験、保有する資格についてまとめた。いずれの変数についても、施設形態別の特徴の違いが明確に確認された。

表1 施設形態別の園長の属性

施設形態	学歴 ***					勤務形態 ***		
	高等学校・ 高等専修学 校	専門学校を 含む専修学 校	短期大学	四年制大学	大学院(修 士課程以 上)	常勤 (任期なし)	常勤 (任期あり)	非常勤
全体	7%	14%	47%	28%	4%	83%	15%	2%
①小規模保育所	9%	19%	49%	21%	2%	92%	5%	3%
②認可外保育施設	14%	19%	42%	22%	3%	87%	7%	6%
③認可保育所	7%	21%	54%	17%	2%	79%	21%	0%
④認定こども園	5%	10%	42%	38%	6%	86%	14%	1%
⑤幼稚園	0%	0%	43%	49%	8%	78%	18%	4%

施設形態	現場経験 ***		保有する資格 ※複数回答			
	現場経験無	現場経験有	保育士	幼稚園教諭	小学校教諭	保育士・幼 稚園教諭の いずれも保 有しないも の
全体	34%	66%	67%	61%	13%	24%
①小規模保育所	24%	76%	80%	62%	6%	6%
②認可外保育施設	40%	60%	67%	50%	7%	23%
③認可保育所	35%	65%	81%	61%	5%	27%
④認定こども園	13%	87%	59%	61%	16%	20%
⑤幼稚園	48%	52%	40%	71%	33%	24%

(注)***<.001

学歴については、とくに幼稚園、認定こども園で園長の学歴が高い。四大卒以上の割合は、幼稚園で57%、認定こども園で44%である。幼稚園以外の施設については最も多い学歴は短期大学である。とくに、認可保育園では54%、小規模保育所では49%となっている。保育者養成が短期大学を中心に発展してきたことを反映した結果であろう。勤務形態については、ほぼ常勤である。認可保育所で任期が多いのは、公立の人事異動の影響が考えられる。保育者としての現場経験については、全体では66%だが、最も低いのは幼稚園の52%で、現場経験者が最も多い認定こども園の87%と大きく開きがある。保有する資格について、76%の園長は保育士、幼稚園教諭の免許の両方、あるいはいずれかを保有している。保育者としての資格を有していない者の割合は、認可保育所で27%と最も高く、小規模保育所が6%と最も低い。近年、保育園・幼稚園と小学校の連携強化の必要性が叫ばれているが、小学校教諭の免許を有する園長は、全体では13%であった。多いのは幼稚園33%、認定こども園16%となっている。児童福祉施設ではなく、教育機関として学校教育法に定められている幼稚園、学校・児童福祉施設の両方の性格を持つ認定こども園、その他の児童福祉施設の順に、園長の小学校教諭の免許の保有率が高いのは、その性格から考えれば納得がゆく結

果といえよう。

立地と園長の属性

続いて、立地と園長の属性について検討する。立地は、園の所在地を「政令指定都市、中核市、東京23区、その他」ⁱⁱに分けたものを用いたが、施設形態別の違いが大きいため、表2には、立地別・施設形態ごとに園長の属性を示した。煩雑になるので、学歴（四大卒以上の割合）、現場経験ありの割合、保育士・幼稚園教諭のいずれかの保有割合、小学校教諭の免許の保有割合のみを示した。結果を一言でいえば、立地別の違いもある程度、確認されたが、施設形態別の違いのほうが、園長属性の違いに与える影響は大きい。

表2 立地別各施設の園長の属性

	学歴(四大以上の割合)					現場経験ありの割合				
	①小規模 保育所 ***	②認可外 保育施設 ***	③認可保 育所 ***	④認定こ ども園 *	⑤幼稚 園 **	①小規模 保育所 *	②認可外 保育施設 ***	③認可保 育所 **	④認定こ ども園 ***	⑤幼稚園 n.s.
全体	23%	25%	18%	43%	57%	76%	60%	65%	88%	52%
政令指定都市	23%	30%	21%	47%	61%	78%	60%	66%	77%	53%
中核市	30%	28%	23%	55%	57%	76%	54%	61%	75%	50%
東京23区	13%	18%	12%	43%	66%	89%	78%	74%	85%	54%
その他地域	22%	25%	16%	39%	48%	71%	56%	65%	94%	52%

	保育士・幼稚園教諭のいずれかを保有の割合					小学校教諭の保有割合				
	①小規模 保育所	②認可外 保育施設	③認可保 育所	④認定こ ども園	⑤幼稚園	①小規模 保育所	②認可外 保育施設	③認可保 育所	④認定こ ども園	⑤幼稚園
全体	83%	71%	82%	68%	72%	13%	7%	5%	15%	33%
政令指定都市	86%	71%	83%	68%	77%	6%	7%	4%	11%	36%
中核市	89%	62%	78%	67%	66%	7%	10%	5%	22%	32%
東京23区	91%	94%	92%	71%	77%	5%	2%	2%	19%	30%
その他地域	75%	64%	81%	68%	71%	16%	8%	5%	14%	33%

(注)***<.001,**<.01,*<.05. 保有する資格については、複数回答のため、検定は行っていない。

もう少し詳しく見ると、学歴については、小規模保育園、認可外保育園、認可保育園では東京23区で四大卒以上の割合が最も低い。待機児童解消のために、とくに東京23区で園の新設が急増しており、現場の保育士の中から、新しい園長を採用した結果ではないかと考えられる。他方、認定こども園、幼稚園では、その他地域で四大卒以上の割合が低いが、これは地域による学歴分布の差を反映したものと考えられる。現場経験の有無は、認可保育所、認可外保育施設、小規模保育所では、東京23区で現場経験ありの割合が高い。学歴差と同じ施設で、共通の傾向がみられ、園を新設するにあたり、現役の保育士の中から、新しい園長の採用が増加したと解釈できる。認定こども園はその他地域で現場経験ありの割合が高い。認定こども園の新設がこうした地域で多いⁱⁱⁱことの影響だと考えられる。保育者の資格についても、小規模保育所、認可外保育施設、認可保育所で保有比率がやや高い傾向がある。小学校教諭の免許は、小規模保育所の場合はその他の地域で、認定こども園では中核市で保有率がやや高い傾向も確認できる。

4. 園長の専門性

園長の専門性の指標化

本節では、園長の専門性を指標化し、それが園長の属性等によってどのように異なっているのかを検討していく。保育者の専門性についてはいくつかの定義がなされているが、園長の専門性について何らかの共通の定義は見当たらない。そこで、本稿では、園長の日頃の取り組みから、園長の専門性を見ていくことにした。分析にあたり、調査項目3番『園長先生ご自身の日頃の取り組み』の全23項目を使用した。該当項目の回答は「まったくそう思わない、あまりそう思わない、どちらともいえない、ややそう思う、とてもそう思う」の5段階評定で求められたものである。

まず、『園長先生ご自身の日頃の取り組み』23項目に対して最尤法、プロマックス回転による因子分析を行った。4因子が妥当であると考えられ、十分な因子負荷量が示さなかった4項目を分析から除外し、再度同じ分析を行った。その結果、十分な因子負荷量を示さなかった1項目を除外して3度目の因子分析を同様に行い最終的に採用した因子パターンと因子間相関を表3、表4に示した。なお、4因子19項目で全分散を説明する割合は49.8%であった。因子名は、項目の内容から第1因子を「職場環境整備」、第2因子を「保育の専門性向上への取り組み」、第3因子を「園の保育・経営方針の提示」、第4因子を「保護者対応」とした。内的整合性を検討するために各因子の α 係数を算出したところ、十分な値が得られた。また表3に示す通り、4つの因子間には互いに有意な正の相関を示した。

早川（2009）は園長の役割について、①保育観、保育方針を示す、②人材育成、③職場のコミュ

表3 園長の日頃の取り組み 因子分析結果

	職場環境整備	保育の専門性向上への取り組み	園の保育・経営方針の提示	保護者対応	信頼性係数
職員同士の関係性を良好に保たれているようにしている	0.782	-0.117	0.002	-0.063	0.852
職員が意見等を出しやすい雰囲気を作っている	0.762	-0.150	0.018	0.069	
職員の仕事に対する意見や要望等を尊重している	0.761	-0.028	-0.093	0.072	
職員がやりがいを持って働き続けやすいよう支援する	0.726	0.117	-0.024	-0.068	
職員の体調や精神衛生に配慮している	0.608	0.114	-0.034	0.014	
運営方針に、職員の意見や要望を生かしている	0.505	-0.068	0.086	0.247	
職員同士で日々の保育実践を振り返る時間を設けている	0.416	0.241	0.101	-0.076	
業務時間や内容を把握し改善に努めている	0.405	0.149	-0.029	0.063	
保育実践に関わる書籍や保育雑誌を積極的に購読する	-0.152	0.774	-0.050	0.120	0.851
保育制度や政策に関わる情報収集を積極的に行っている	-0.142	0.773	-0.002	0.088	
専門職の資質向上に継続的に取組むよう働きかけている	0.136	0.702	0.026	-0.080	
保育の知識やスキルを向上させるための情報を提供する	0.131	0.668	0.028	-0.041	
園外研修や学会等に積極的に参加している	-0.063	0.656	-0.043	0.037	
職員に対して日々の保育実践の振り返りを促している	0.224	0.560	0.068	-0.107	
園の経営理念・方針を明確に示している	-0.061	-0.031	0.819	0.033	0.738
園の保育理念・方針を明確に示している	0.014	0.029	0.752	-0.012	
保護者からの要求・要望に応じている	0.032	0.008	0.011	0.675	0.655
保護者からの要求・要望に率先して対応している	0.087	0.126	0.008	0.582	

表4 園長の日頃の取り組み 因子間相関と平均、SD、 α 係数

	職場環境整備	保育の専門性向上への取り組み	園の保育・経営方針の提示	保護者対応	平均	SD	α
職場環境整備	1	.599**	.444**	.453**	4.22	0.48	0.852
保育の専門性向上への取り組み	.599**	1	.467**	.338**	4.03	0.60	0.851
園の保育・経営方針の提示	.444**	.467**	1	.253**	4.25	0.72	0.738
保護者対応	.453**	.338**	.253**	1	4.33	0.61	0.655

(注) ** $p < .01$

ニケーション・人事管理、④保護者対応、⑤地域や他の機関との連携、⑥地域育児支援、⑦保育者としての園長、の7つを挙げているが、4つの因子と比べてみると、⑤⑥の観点が抜けているが、それ以外の点はほぼ網羅されている。

園長の専門性の規定要因

続いて、こうして作成した園長の専門性が、園長の属性、施設特性、立地とどのような影響があるのかを重回帰分析から検討する(表5)。全項目でVIF < 10となっており多重共線性の可能性は否定された。

職場環境整備については、園長属性の影響は小さい。園での経験年数が長く、保育者としての資格を持っているほど高いが、その影響力は大きくない。施設形態別では、認可外保育施設を基準としたダミー変数を投入したが、認可保育園、認定こども園、幼稚園ほど職場環境が整備されていないと回答している。事前の想定とは逆の関係が出ているが、園長の主観なので、認可外保育施設はもともと園長の期待水準が低い可能性も考えられる。立地については、政令指定都市や東京23区などの都市部ほど高い傾向がみられた。

保育の専門性向上への取り組みについて、園長の属性は、園での経験年数や現場経験などの経験があるほど、保育者や小学校の資格を持っているほど高い傾向がみられた。学歴については、事前の予想ほどの影響はなく、大学院を卒業している場合にわずかにプラスになる程度であった。施設特性については、乳児を対象とする小規模保育所でプラス、また職員規模が大きい園ほどプラスの関係がみられた。立地については、職場環境整備の場合と同様に、都市部ほど、専門性向上への取り組みが行われている。

園の方針、経営方針の提示は、園での経験年数や現場経験などの経験があるほど、また小学校教諭の資格を持っているほど行っている傾向がみられた。学歴については、わずかな差しかないが、高卒者が最も行っているという結果であった。施設形態別には、認可外保育所であまり行われておらず、職員規模が大きいほど行われていた。立地については、上の2因子と同様に、都市部ほど、方針を提示している傾向が確認できる。

保護者対応については、園長の属性は保育者の資格を持っている園長のほうが力を入れていることが分かった。影響力は小さいが、園での経験年数が短い園長ほど、また現場経験がある園長ほど、

表5 園長の専門性の4因子の重回帰分析結果

	① 職場環境整備	② 保育の専門性向上への取り組み	③ 園の保育・経営方針の提示	④ 保護者対応
独立変数	B	B	B	B
施設特性 ①小規模保育所ダミー	-0.004	0.043 **	-0.025 +	0.044 **
②認可外保育施設				
③認可保育所ダミー	-0.164 ***	0.007	-0.109 ***	-0.130 ***
④認定こども園ダミー	-0.129 ***	0.026	-0.036 *	-0.109 ***
⑤幼稚園ダミー	-0.100 ***	0.010	-0.021	-0.202 ***
職員数	0.007	0.108 ***	0.100 ***	0.033 *
立地 政令指定都市ダミー	0.066 ***	0.073 ***	0.059 ***	0.030 *
中核市ダミー	0.024 +	0.033 *	0.037 **	0.018
23区ダミー	0.039 **	0.079 ***	0.099 ***	0.027 +
その他地域				
園長属性 園での勤続年数	0.035 **	0.089 ***	0.093 ***	-0.028 *
現場経験	0.023	0.069 ***	0.036 *	0.032 +
①高等学校卒業				
②専門学校卒ダミー	-0.003	-0.013	-0.051 *	0.006
③短期大学卒ダミー	-0.009	-0.026	-0.061 *	-0.019
④四年制大学卒ダミー	-0.024	0.015	-0.053 *	-0.026
⑤大学院卒ダミー	-0.008	0.029 +	-0.017	-0.001
資格_保育士資格か幼稚園教諭免許有ダミー	0.031 +	0.060 ***	-0.008	0.059 ***
資格_小学校教諭免許有ダミー	0.019	0.035 *	0.039 **	0.024 +
調整済み R2 乗	0.029	0.040	0.030	0.051
F 値	11.864	16.474	12.620	20.905
N	5910	5957	5933	5975

(注)***<.001,**<.01,*<.05,+<.10

力を入れている傾向も確認される。施設形態では、まだ言葉が十分に話せない乳児を対象とする小規模保育所で最も力を入れている傾向がみられたが、それ以外については、むしろ認可外保育施設で保護者対応に力を入れている傾向も確認できる。認可外保育施設は質の面でも多様な施設が存在しているうえ、保護者からすると、認可外保育施設は第二、第三の選択肢となる存在であることから、保護者への対応をできるだけ丁寧に行っているのかもしれない。立地の影響は同様の傾向があるが、他の3因子と比べれば、立地の影響力は小さい。

全体として、立地や施設特性の違いが与える影響が大きく、園長の属性が与える影響は小さい。属性の中でも、学歴の影響はほとんど見られず、資格や経験の影響のほうが大きかった。この結果をどのように解釈するかであるが、業務の多忙さにより、園長の裁量が十分に発揮できていない可能性が考えられる。ただ、表5の重回帰分析の説明力はいずれも3-5%程度ときわめて小さい点には十分に留意すべきである。

5. 園の保育の質に対する影響

園の保育の質に関する2つの指標

園の保育の質について、2つの指標から検討する。一つは、園長自身の園の保育の質に対する主

観的な評価である。「貴園では、質の高い幼児教育を提供していると思いますか」の回答を使用した。該当項目の回答は「まったくあてはまらない、あまりあてはまらない、どちらでもない、ややあてはまる、とてもあてはまる」の5段階評定で求められている。もう一つは、離職率である。定年を除く過去3年間の退職者を分子、全職員数を分母として算出した。表6にはこの2つの指標の関係を示した。園長が高い質だと感じている園の離職率が必ずしも低いわけではない。むしろ、高い質を提供していると回答した園と、高い質を提供できていないと回答した園で離職率は高く、その中間的な回答をした園の離職率のほうが低い傾向にある。標準偏差も大きいことから、この2つは、保育の質に関する別の指標ととらえて、分析を行うことにした。

表6 園長の保育の質への意識と年平均離職率の関係

質の高い保育を提供していると思うか	N	平均値	標準偏差
とてもあてはまる	951	8%	10%
ややあてはまる	3075	6%	10%
どちらでもない	1072	7%	12%
あまり・全くあてはまらない	183	8%	16%

(注) $F(3, 5277)=6.270, p<.001$

年平均離職率=(定年を除く過去3年間の退職者/3)/全職員数*100で算出。

保育の質に対する規定要因分析

園の保育の質が何によって規定されているのかを明らかにするために、園の保育の質に関する2つの指標を従属変数として、園長の属性、園長の専門性、施設タイプ、立地を独立変数とした重回帰分析を行った(表7)。全項目でVIF<10となっており多重共線性の可能性は否定された。

まずは、園長の園の保育の質への意識の結果から検討する。園長の属性については、園での経験年数が長いほど、また四大卒、大学院卒以上で高い質を提供している意識が高い。前節で検討した園長の専門性は大きな影響力を持っていた。具体的には、職場環境整備、保育の専門性向上への取り組み、園の保育・経営方針の提示をしているほど、高い質の保育を提供しているという意識も高い。施設のタイプについては、認可外施設を基準とした場合、幼稚園でプラス、認可保育園でマイナスであり、職員規模が大きいほど、人的に余裕も出ること、高い質の保育を提供できていると回答している。立地の影響は全く見られなかった。モデルの説明力は18.4%であった。

他方、離職率を従属変数としたものについては、傾向が少し異なっている。園長の属性については、現場経験があるほど、小学校教諭免許を持っているほうが、離職率が低い傾向があるが、学歴の影響は全く見られなかった。園長の専門性に関しては、職場環境の整備に力を入れているほど、離職率は低いが、保育の専門性向上への取り組みの取り組みをしているほど、離職率が高い傾向がみられた。園長の保育への意識が高すぎても現実の過酷・多忙な仕事内容と理想がマッチせずに離職につながっているのかもしれない。施設形態については、認可外保育園を基準とした場合、認可保育園、認定こども園、幼稚園のほうが、離職率が低い傾向が確認される。また、職員規模が大きいほど、離職率が低い。立地では、政令指定都市、中核市で離職率が高い傾向がある。保育者

表7 園の保育の質に関する重回帰分析結果

		「園長の園の保育の質への意識」		「離職率」		
独立変数		B		B		
園長の属性	経験	園での勤続年数	0.069	***	0.003	
		現場経験	-0.015		-0.050	**
	学歴	①高等学校卒業				
		②専門学校卒ダミー	0.009		0.030	
		③短期大学卒ダミー	0.018		-0.027	
		④四年制大学卒ダミー	0.077	**	0.008	
		⑤大学院卒ダミー	0.058	***	0.004	
資格	保育士資格か幼稚園教諭免許有ダミー	0.010		-0.006		
	小学校教諭免許有ダミー	0.029	*	-0.043	**	
園長の専門性	①職場環境整備	0.185	***	-0.082	***	
	②保育の専門性向上への取り組み	0.113	***	0.037	*	
	③園の保育・経営方針の提示	0.153	***	-0.021		
	④保護者対応	-0.022		0.008		
施設タイプ	①小規模保育所ダミー	-0.014				
	②認可外保育施設					
	③認可保育所ダミー	-0.130	***	-0.337	***	
	④認定こども園ダミー	-0.024		-0.080	***	
	⑤幼稚園ダミー	0.046	**	-0.113	***	
	職員数	0.056	***	-0.109	***	
立地	政令指定都市ダミー	0.011		0.047	***	
	中核市ダミー	0.018		0.044	**	
	23区ダミー	0.013		0.015		
	その他地域					
	調整済み R2 乗	0.184		0.116		
	F 値	59.479		35.879		
	N	5188		5073		

(注)***<.001,**<.01,*<.05,+<.10

小規模保育所の離職率は、すべて欠損値であったため、離職率の分析では、小規模保育所を除外した。

確保が大きな課題となっているだけでなく、延長保育、病児保育など、多様なニーズに対応しなければならぬ現場でもあり、保育者の負担が大きいためだと考えられる。このモデルの説明力は、11.6%であった。

6. まとめ・考察・今後の課題

本研究では、園の保育の質に、園長の学歴、専門性が、施設のタイプや立地などを統制したうえで、どのように影響を与えているのか、大規模園調査の分析から検討してきた。以下では、分析課題ごとに明らかになった点をまとめておきたい。

分析課題①の園長の属性については、経験、学歴、資格の点から検討したが、施設タイプ、立地によってもその傾向が異なることを確認した。分析課題②では、園長の日頃の取り組みから、園長

の専門性因子（職場環境整備、保育の専門性向上への取り組み、園の保育・経営方針の提示、保護者対応）を抽出し、その規定要因を検討した。立地、施設タイプの影響が大きく、園長の属性については、経験、資格は多少の影響は見られたが、学歴の影響はほとんど見られなかった。モデル自体の説明力が低く、園長の専門性の規定要因が十分に明らかにされたとは言えないが、立地や施設形態の影響が大きく、園長属性の影響が小さいことは、園長の専門性、日頃の取り組みが、園が置かれた状況に大きく依存していることを示していると考えられる。園長の属性によって、園長の日々の専門性に違いがみられないということは、日々の忙しさの中で、園長が独自の工夫や努力を十分に発揮できない可能性もあり、専門性を十分に発揮するためにも、環境整備がまずは必要なのではないかと考えられる。また、施設形態の違いや立地、さらには自治体の政策の違いが、具体的にどのように園長の専門性に影響を与えているのかも含めて、今後は園長へのインタビュー調査などを行うことで、こうした点についてはさらに理解を深める必要があるだろう。

分析課題③の園の質については、2つの指標から検討を行った。園に対する主観的な評価に対しては、園長の学歴、園長の専門性がきわめて大きな影響を与えており、逆に立地の違いは影響を与えていないことが分かった。保育者の離職率に対しては、園長の学歴の影響は見られなかったが、園長の保育者としての経験があるほうが離職率を低く抑えていた。園長の専門性について、職場環境整備は離職者を減らすのが、逆に保育の専門性向上への取り組みが多いと、負担が増えるためか、離職者が増える傾向が確認できた。離職率に関しては、園長の属性や専門性よりも、施設のタイプや立地の違いが大きかった。具体的には認可外保育園、大都市で離職率が高い傾向が明確に確認できた。以上の分析結果をまとめると、園長の属性や園長の専門性が質の向上に与える効果は小さくないが、離職率では、その影響が小さい。つまり、離職を防ぐなどの最低限の園の質保証は、制度的に行うことが有効だが、さらなる質の向上の点で、園長の専門性の効果が大きく、制度的な改善と園長の専門性の向上の両方に力を入れていく必要があると考えられる。なお、本稿で扱った園長の属性のみならず、保育者の属性の違いが保育の質にどのように影響を与えているのかについても、今後の課題としてぜひ検討していきたい。

参考文献

- 秋田喜代美・箕輪潤子・高櫻綾子 2007 「保育の質研究の展望と課題」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第47巻、289-305頁
- 秋田喜代美・佐川早季子 2011 「保育の質に関する縦断研究の展望」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第51巻、217-234頁
- 池本美香 2015 「保育士不足を考えるー幼児期の教育・保育の提供を担う人材供給の在り方」JRIレビューVol.9, No.28, 2-30頁
- 池本美香 2016 「保育の質の向上に向けた監査・評価の在り方」JRIレビューVol.4, No.34, 94-120頁
- 稲毛文恵 2013 「保育の質から見た保育所の現状と課題」『立法と調査』No.345, 161-170頁
- 上田淑子 2015 「保育所・幼稚園の園長が保育の質の向上のために重要視しているリーダーシップ

- 役割—予備的アンケート調査から』『甲南女子大学研究紀要』第51号、29-37頁
- 埋橋玲子 2009 「保育士の「やる気」の維持・継続に関する調査研究」(2009年度児童関連サービス調査研究等事業報告書)、財団法人こども未来財団
- 小林育子・民秋言 2009 『園長の責務と専門性の研究—保育所保育指針の求めるもの』萌文書林
- 島一則 2015 「教育・学習の経済・社会的効果に関する規定要因の連環構造分析：汎用的能力に注目して」『大学研究』41, 41-51頁
- 高橋翠 2016 「保育現場の労働環境と保育者の負担感」日本学術会議主催学術フォーラム「乳幼児を科学的に観る：発達実践政策学の展開」(2016年11月6日発表資料)
- 濱中淳子 2013 『検証・学歴の効用』勁草書房
- 原田朋美 2009 『園長の役割—保育園の変革期に求められること』かもがわ出版
- 早川悦子 2009 「組織の中の園長の役割」小林民子・民秋言『園長の責務と専門性の研究—保育所保育指針の求めるもの』萌文書林
- 藤田清澄 2016 「園内研修での園長の存在」『盛岡大学紀要』33, 53-59頁
- 淀川裕実・高橋翠 2016 「全国保育・幼児教育施設大規模調査(結果報告)」2016年度発達保育実践政策学センター公開シンポジウム「今、日本の保育の真実を探る～九万人の保育者と千七百万所の自治体関係者の声を聴く～」(2016年9月17日発表資料)
- OECD (2012a) *Starting Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care*
- OECD (2012b) *Quality Matters in Early Childhood Education and Care: Japan*
- Siraj-Blatchford, I. & L. Manni (2008) *Effective Leadership in the Early Years Sector: The ELEYS Study*. Institute of Education, University of London.

<注>

- i たとえば、今回の園長調査について言えば、園長自身の研修・学習について把握できないなどの限界がある。
- ii 政令指定都市=人口50万以上の市のうちから政令で指定、中核市=人口20万人以上の市の申し出に基づき政令で指定、東京23区、その他=上記以外の市町村。
- iii 「認定こども園の数について(平成27年4月1日現在)」(平成27年5月8日、内閣府子ども・子育て本部、報道発表)、「認定こども園の数について(平成28年4月1日現在)」(平成28年6月6日、内閣府子ども・子育て本部、報道発表)より。

謝辞

本稿で用いた「全国保育・幼児教育施設大規模調査」は東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センターで実施されたものです。データの使用を許可していただき、感謝申し上げます。