保育士のキャリアラダー（2）
―中堅保育士のキャリアラダー構築に必要と思われる視点―

井　戸　ゆかり　　園　田　　巌

The Career Ladder for Child Care Workers (Ⅱ):
Perspectives Needed to Build a Career Ladder for Mid-career Child Care Workers

Yukari Ido　　Iwao Sonoda

要旨：

近年、保育士不足、保育士の離職等が言われ続けている中で、中堅保育士の成長を支えるキャリアラダー構築に向けて必要と思われる視点について検討した。筆者ら（2020）がこれまでに行った自己評価点検の評価項目についての調査を参考に、都内および近郊の離職率が低いと思われる保育所の園長と、中堅保育士を対象にインタビュー調査を行った。

その結果、中堅保育士は結婚、出産、育児等のライフイベントを経験することが多い時期であり、キャリアラダーや自己評価点検にウェルビーイングの視点を導入することが離職防止、モチベーションの維持にもつながることが示唆された。キャリアラダー構築にあたって、試案としてウェルビーイングの視点を入れた４つの柱を示した。それらに属する細目については、各園の方針や特色があるため、一律に作成したものを使用するのではなく、園ごとに検討することも必要であると思われる。

キーワード：

中堅保育士　キャリアラダー　離職防止　自己評価　ウェルビーイング

Ⅰ．研究の背景と目的

厚生労働省（2019）は「働き方改革」において、「長時間労働の是正」「非正規と正社員の格差是正」「高齢者の就労促進」等をあげ、労働力不足の解消として、「働き手を増やす」「出生率の上昇」「労働生産性の向上」をあげている。さまざまな企業においても、仕事と育児の両立、女性の育児支援、有給休暇の積極的取得等の取り組みを行っている。

しかし、保育士においては慢性的な不足が言われ続けており、地域によっては保育士定数を確保できないことによる待機児発生の懸念も生じている。保育士として就職をしても離職するケースも多くみられる。「保育士等における現状」（2015）において、保育士の離職率は、10.3％にのぼることが明らかとなった。離職の理由として、「過去に保育士として就業した者が退職した理由」（2019）の中で最も多かったものとして、「職場の人間関係（33.5％）」があげられる。次いで、「給料が安い（29.2％）」「仕事量が多い（27.7％）」「労働時間が長い（24.9％）」「妊娠・出産（22.3％）」「健康上の理由（体力を含む）（20.6％）」「結婚（18.4％）」などがある。さらに、「過去に保育士として就業した者が再就職する場合の希望条件」（2019）

を見ると、「通勤時間（79.9％）」「勤務日数87.8％」「勤務時間（76.3％）」「給与率（63.7％）」「雇用形態、パート・非常勤採用（56.0％）」「働くことが可能な家庭の状況（42.5％）」「自身のキャリアアップが可能／やりがいを感じられること（37.8％）」などがあげられる。

このように、保育士の業務負担の大きさ、長時間労働、有給休暇取得の難しい労働環境は、仕事へのモチベーションや継続に大きな影響を与えていると思われる。これらは、後述するウェルビーイングにも関連する項目でもある。

保育士に求められる役割が多様化している一方で、労働環境の改善は十分とは言えず、保育士自身のキャリア形成の可視化も課題となっている。したがって、保育士の専門性の向上を目指すためのキャリア形成や離職防止につながる仕組みづくりは急務となっている。

筆者らは、これまで、初任者、中堅者を対象に、保育士の成長プロセスを支える現職教育・研修等の研究を通し、保育士の悩みを明らかにするとともに、どのように成長を支えるかについて考察してきた。その上で、保育士のキャリアラダー構築に必要な要素を抽出するために、2018年に保育・教育施設14園を対象に各園において実施されている自己評価点検の評価項目（全563項目）を調査し、報告した。（園田・井戸2020）その際の評価項目のカテゴリー化に

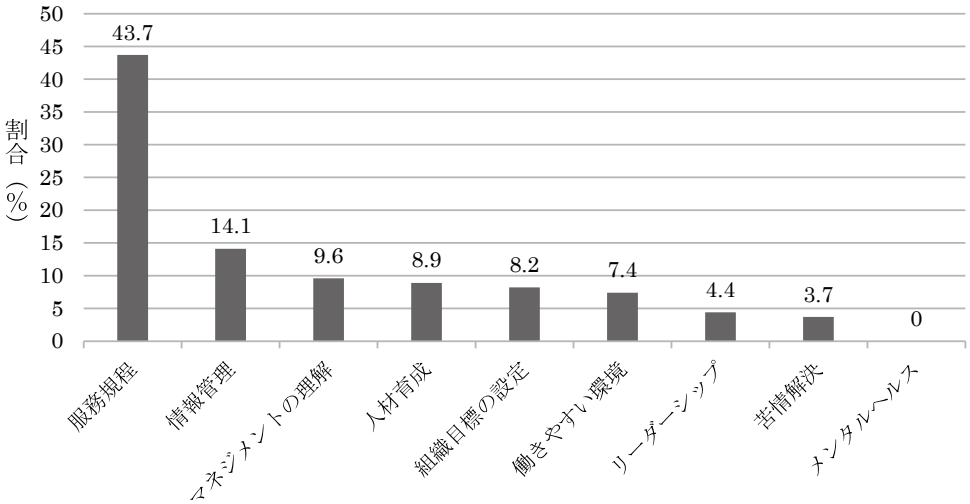
表1　評価項目のカテゴリー分類表

大項目	小　項　目
⑴子どもの保育全般	①乳幼児の保育全般
⑵乳児保育	①乳児保育の意義　②環境　③適切なかかわり　④保育内容　⑤指導計画・記録・評価
⑶幼児保育	①幼児教育の意義　②環境　③保育内容　④指導計画・記録・評価　⑤小学校との接続等
⑷障害児保育	①障害の理解　②環境　③発達援助　④家庭・関係機関との連携　⑤指導計画・記録・評価等
⑸食育・アレルギー対応	①栄養の基礎知識　②食育計画　③アレルギーの理解
⑹保健衛生・安全対策	①保健計画　②事故防止・安全管理　③感染症対策
⑺保護者・子育て支援	①保護者・子育て支援の意義　②相談援助　③子育て支援　④児童虐待予防　⑤関係諸機関との連携等　⑥子育て支援スキル
⑻マネジメント	①マネジメントの理解　②リーダーシップ　③組織目標の設定　④人材育成（実習生、新人教育、中堅職員）　⑤働きやすい環境作り　⑥メンタルヘルス　⑦苦情解決　⑧服務規程　⑨情報管理
⑼保育実践	①保育理念の理解・実践　②保育における環境構成　③子どもとの関わり方　④身体を使った遊び　⑤言葉・音楽を使った遊び　⑥物を使った遊び
⑽研修・自己研鑽	①園内研修への企画・参画　②自己研鑽への取り組み　③セルフコントロール　④社会情勢への理解　⑤振り返り・自己評価
⑾同僚性	①同僚性・チームワークへの取り組み
⑿その他	①その他

出所：園田・井戸（2020）「保育士のキャリアラダー―保育・教育施設の自己点検評価から―」東京都市大学人間科学部紀要第11号 p.42より引用

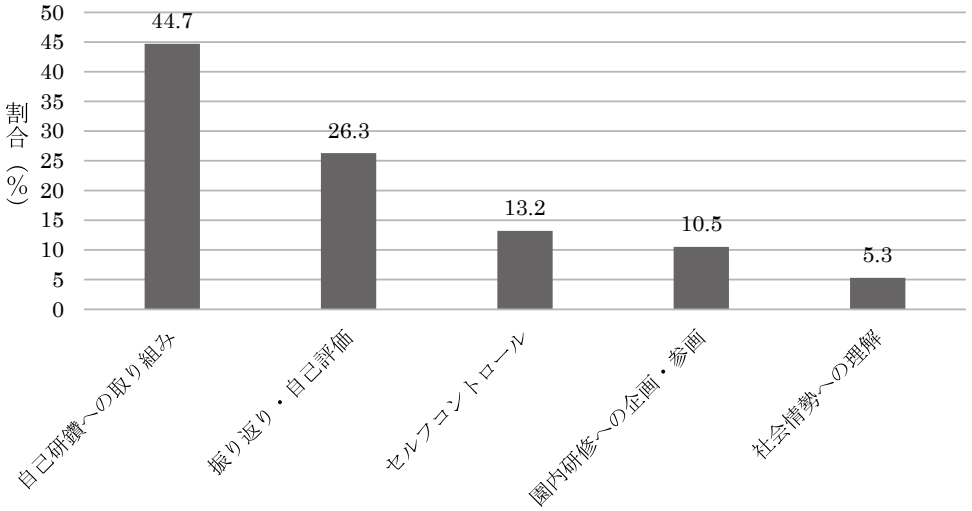
ついては、国が実施しているキャリア・アップ研修実施要項および全国保育士会作成のキャリア・アップ研修ハンドブックを参考に行った。採用されている評価項目の大項目として項目数の多いものから順にあげると、①マネジメント（22.2％）②保育実践（15.6％）③乳児保育（15.3％）④保健衛生・安全対策（10.5％）⑤保護者・子育て支援（9.4％）⑥同僚性（8.7％）⑦研修・自己研鑽（6.7％）⑧幼児保育（6％）⑨障害児保育（2.7％）⑩食育・アレルギー（2.3％）⑪子どもの保育全般（0.4％）⑫その他（0.2％）であった。表1は、大項目とそれに属する小項目を示したものである。

それらの中で、自身のウェルビーイングへの気づきにつながる項目に着目したところ、他領域の項目と比較して採用が少ないことが明らかとなった。本稿でウェルビーイングに関連する項目として着目したものは、大項目「マネジメント」の中の小項目「働きやすい環境」「メンタルヘルス」、大項目「研修・自己研鑽」の中の小項目「自己研鑽への取り組み」「振り返り・自己評価」「セルフコントロール」、大項目「同僚性」の中の小項目「同僚性・チームワークへの取り組み」である。大項目「マネジメント」については、図2に示すように小項目の「服務規程」が4割強を占めているのに対し、「働きやすい環境」の採用は7.4％、「メンタルヘルス」においては皆無であった。大項目「研修・自己研鑽」については、図3に示すように、「自己研鑽への取り組み」が44.7％、「振り返り・自己評価」が26.3％、「セルフコントロール」が13.2％であった。なお、大項目の「同僚性」については小項目が「同僚性・チームワークへの取り組み」のみのため他項目と比較していないが、多くの園で採用していた。しかし、大項目ごとに比較すると、「マネジメント」の領域が全体の22.2％を占め一番多く、ウェルビーイングにつながる項目として着目した「同僚性」の領域が8.7％、「研修・自己研鑽」の領域が6.7％であり、それぞれ1割にも満たない採用状況であり、ウェルビーイングの視点は十分とは言え



出所：園田・井戸（2020）「保育士のキャリアラダー―保育・教育施設の自己点検評価から―」東京都市大学人間科学部紀要第11号 p.47 より引用

図1　自己評価点検の採用評価項目「マネジメントの小項目」



出所：園田・井戸（2020）「保育士のキャリアラダー―保育・教育施設の自己点検評価から―」東京都市大学人間科学部紀要第 11 号 p.48 より引用

図 2　自己評価点検の採用評価項目「研修・自己研鑽の小項目」

ないと思われた。

自己評価点検の採用項目で皆無であった「メンタルヘルス」や、採用が少なかった「働きやすい環境」は、結婚・出産等のライフイベントとともに、保育士の退職理由や再就職の条件を考える際に避けては通れない課題である。したがって、キャリアラダーを構築する際には、各園での自己点検の評価項目に、あらかじめウェルビーイングに関連する項目を採用する必要性が示唆された。

自己評価点検の考え方は、2008 年 3 月に告示された保育所保育指針においてはじめて明文化され、2017 年 3 月に改訂された保育所保育指針では、より良い保育の実現化に向けて評価結果をその後の保育に活かしていくことが示されている。自己評価点検は、本来の意味でのキャリア・アップの考え方とは異なる側面があるが、実際には園の保育の質の維持・向上や保育士の資質向上の指標として活用されている。一部の園では、自己評価点検により得られた保育士の資質向上の面をキャリア・アップの考え方と関連づけ、キャリア・アップと同義にとらえているケースもあった。しかし、各園で取り組んでいる自己評価点検の多くは、各階層別に対応した構造になっておらず、経験年数やスキルを考慮していないものであり、その時点でのチェックリストという意味合いが強かった。つまり、初任者と中堅者では仕事に関する経験、ライブイベントなどの状況が異なることが多く、すべて同じ質問項目で実施されていることはそれぞれの保育士のステージに合わない可能性があることは否めない。

ゆえに、本研究では、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントを経験することの多い中堅保育士に焦点をあて、モチベーションを維持し保育士自身の成長につながるキャリアラダー構築の際に必要な視点を検討し、その基礎的調査を行うことを目的とした。

Ⅱ．方法

まず、ウェルビーイングの定義をさまざまな角度から検討した上で、筆者ら（2020）が2018年に実施した東京近郊の14園を対象とした自己評価の評価項目をウェルビーイングの視点から見直し、あらためて考察した。さらに、2021年5月および2021年7月から10月に、自己評価の活用状況、ウェルビーイングを構成すると思われる要素とその視点の導入等について、都内および近郊の離職率が低いと思われる保育所の園長3名と、中堅保育士5名（うち2名は離職の経験がある）を対象にインタビュー調査を実施した。なお、調査にあたっては、日本保育学会の倫理要綱に従っている。調査協力者に対しては、本研究の目的を説明し、同意を得た上で調査を実施した。結果については個人や保育施設が特定できないように表記している。キャリアラダーについてはその導入が進んでいる日本看護協会（2016）のクリニカルラダーを参考にしている。

Ⅲ．結果と考察

1. ウェルビーイングの構成要素

ウェルビーイングについて初めて言及したのはWHO（世界保健機関）憲章（1946）であり、近年は、SDGs（2015）の「すべての人に健康と福祉を」にも示されている。日本では、雇用政策研究会（2019）が、「個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態であること」としている。

ウェルビーイングは直訳すると、「being well」（心身が良い状態）と言えるが、安藤・渡邊ら（2018）は、主に「医学的ウェルビーイング」（Medical Well-being）」「快楽的ウェルビーイング」（Hedeonic Well-being）」「持続的ウェルビーイング」（Eudaimonic Well-being）」の3つに定義されることが多いとしている。「医学的ウェルビーイング」は、心身ともに健康な状態であるかどうか自身の健康状態に関心をもつことであり、Huppertら（2009）は、その構成要素として、「有能感、情緒的安定、没頭、意義、楽観性、ポジティブ感情、良好な人間関係、心理的回復力、自尊心、活力」[1]をあげている。「快楽的ウエルビーイング」は、気分などの精神的な状態に関するものであり、ポジティブ感情の体験とも言われている。Selingman（2000）は1998年にポジティブ心理学を設立し、PERMA〈Positive emotions（ポジティブ感情）、Engagement（没頭、夢中）、Relationship（他者との豊かな関係）、Meaning（人生の意味）、Accomplishment（達成）〉の頭文字をとったもの）モデルを開発した。それは持続的幸福感と訳されることも多く、5つの領域は幸福を構成するものと考えられており、バランスよく満たすことが望ましいとされる。「持続的ウェルビーイング」に関するものとしては、RyanとDeciの自己決定理論がある。彼らは、その理論において、「自律性（autonomy）、有能感（competence）、関係性（relatedness）」が、動機づけとウェルビーイングにおける構成要素となっているとしている。

Huppertらの医学的ウェルビーイングに関する10の構成要素、快楽的ウェルビーイングに関するSelingmanのPERMAモデルの構成要素、持続的ウェルビーイングに関するRyanとDeciによる自己決定理論の3つの構成要素は、すべてウェルビーイングを構成する重要な要素であると考えられる。

2. 保育現場において

筆者ら（2020）が実施した14園の自己評価点検の評価項目に関する調査では、ウェルビーイングにつながる項目の一つであるメンタルヘルスの項目が皆無であることなどが明らかとなったが、本研究では今後の研究における基礎的調査として、離職率の低い保育所の園長を対象に、①自己評価点検の項目、②自己評価点検の活用状況、③ウェルビーイングの視点（Huppertらの医学的ウェルビーイングに関する10の構成要素、SelingmanのPERMAモデル、RyanとDeciによる自己決定理論の3つの構成要素を事前に説明）、④日ごろ留意している点についてインタビュー調査（半構造化面接）を行った。また、経験年数5年から10年の中堅保育士5名を対象に、①自己評価点検への評価項目、②自己評価点検の活用状況、③ウェルビーイングの視点、④仕事を継続する上で大切な要素、⑤離職経験のある中堅保育士（2名）については話せる範囲内で離職時の状況等をインタビュー調査（半構造化面接）した。

(1) 園長を対象としたインタビュー調査より

①自己評価点検の項目

2園は従前のものを使用しており、近年見直しをしていない。他の1園は、保育士とともに項目を考えているとのことであった。見直しをしていない園は、これまでなかなか時間がとれず見直しする機会がなかったが、初任者、中堅者が同じ項目で回答しているため、それぞれの経験にそぐわない項目があり、今後、項目の見直しをはかりたいとのことであった。さらに、キャリアについて具体的な可視化ができていないため、キャリアラダーについても考える必要があるとしていた。キャリアラダーについては研究者により示されているものもあるが、園の実情に合わないことがあり、園の実情に鑑み作成することが大切であるとも述べていた。

②自己評価点検の活用状況

3園の園長ともに、保育士との面談時に、自己評価点検の回答を参考にしていた。さらに、保育士が困っていること、次年度への希望（担当するクラスを含む）について時間をかけて聴き取っていた。そして、自身の保育がこれでよいのか確認したい（他者に評価してもらいたい）という気持ちのある保育士が多いため、悩んでいる部分を一緒に考え、自信をもって保育にあたれるようその保育士の良さについて本人が気づけるように話をすることを心がけていた。

③ウェルビーイングの視点

3園の園長ともに、ウェルビーイングに関する項目を採用することは大切であり必要であるとしていたが、現時点では自己評価点検の項目に導入されていないものも多く、今後の課題であるとしていた。そして、結婚、出産、介護等のライフイベントの状況やワークライフバランスなどについても自身で振り返り考える機会を作ることは必要であると同時に、園長も管理職として、保育士の働きやすい環境づくりや離職防止のために、保育士本人が回答できる範囲の状況（健康状態、家庭の状況等）は把握していることが望ましいと考えていた。

④日ごろ留意している点

3園の園長ともに、日ごろから保育士の様子に気をくばり、積極的に声掛けをしていた。園長に相談しやすい雰囲気を心がけ、保育の悩み、保育士の体調や家庭の事情等の相談にも随時応じているとのことであった。

(2) 中堅保育士を対象としたインタビュー調査より

①自己評価点検の評価項目

5人の保育士ともに、自己評価点検の項目については、自身の経験やその時の担当しているクラス、組んでいる同僚によっても回答が変わることがあるが、提示された項目については例年実施しているルーティーンのためほとんど疑問に感じたことはないとしていた。評価項目は服務規程に関するものや保育スキルに関するものが多く、ウェルビーイングに関する項目は少なく、日ごろ情緒の安定やポジティブ感情などについて考える機会はほとんどないとのことであった。

②自己評価点検の活用状況

5人の保育士ともに自己評価は1年に1回の機会ではあるが、自己評価をすることで、自身の服務規程遵守や保育スキルなどの確認ができるとしていた。しかし、自己評価をした直後は確認したことを活用できているが、時間がたつにつれて薄れてしまいがちであると述べていた。

③ウェルビーイングの視点

5人の保育士ともに現時点では項目として採用されていない情緒の安定、ポジティブ感情、良好な人間関係などの評価項目が採用されることで、自身を客観的に見つめる機会、同僚との関係性を考える機会につながり、それぞれがそれらに気づくことにより、職場の雰囲気が良好になるのではないかと考えると述べていた。また、3名の保育士はワークライフバランスについても考える機会となり、自身の働き方やキャリアについて振り返ることができると思われるとしていた。

④仕事を継続する上で大切な要素

5人の保育士ともに仕事をする上でチームワークは大切であり、良好な人間関係や同僚性は重要な要素であるとしていた。そして、仕事が大変であっても、同僚や上司である園長、主任等との関係性が良好であり理解を示してもらえることにより、課題が生じた場合でも乗り越えられることが多いとのことであった。とくに、経験年数の少ない保育士は、同期の存在が大きくお互いに支え合っているというケースもあった。また、初任者に限らず、中堅者であっても自身の保育がこれでよいのかと不安になることがあり、上司である園長、主任等に認める言葉や肯定的な言葉をかけられることで、安定した気持ちで保育ができると述べていた。

⑤離職した状況

離職した経験のある2名の保育士のうち、保育士Aは、自身の体調や家庭の状況を園長に理解してもらえず、持病の腰痛が悪化し通院もままならなかったことや将来の展望が見通せないことがあり、家族とも相談し、その園を退職したとのことであった。今は他の園に勤務しているが、園長の理解があり、仕事量は多いが同僚とも相談しながら進めることができ、保育の楽しさを感じる余裕ができたと述べていた。保育士Bは、園内の人手不足もあり、長時間労働になることが多く、体力の限界を感じたこと、中堅保育士として園長と初任者の間にはさまれ、両者の意見が乖離していたために精神的にも疲れてしまったことを離職理由にあげていた。その後、結婚し、しばらく保育の現場から離れていたが、大学時代の友人の勤務する園に再就職した。友人をはじめとし同僚がやさしく、支え合うことができ、研修の機会にも恵まれ、保育士を続けたいと考えている。

(3) インタビュー調査から考えられること

①自己評価後のフォローと日ごろからの声掛けの必要性

従来多く採用されている自己評価点検の項目

は、主に服務規程の遵守や保育スキルを確認する機会となっている。一方で、自身の情緒の安定、ポジティブ感情、自己有能感など仕事を持続する上で大切な要素になり得るウェルビーイングの項目が少ないため、自身の心身の状態を客観的に捉えることや、自身の良さへの気づきにつながりにくいことが示唆された。しかし、自己評価点検後にそれを参考に園長が保育士に寄り添い、良さを認めてくれたり、自己評価点検の内容以外の保育の悩みや家庭の事情（育児、介護等）についても一緒に考えてくれたり、理解を示してくれた場合には、安心して働き続けることができると思われた。とくに、自己評価点検後は、園長等による保育士への丁寧なフィードバックが大切だと考える。また、自己点検評価後のフィードバックのみならず、日ごろからの相手を気遣う声掛けなどの姿勢が、保育士の情緒の安定、自己有能感、モチベーションの維持などにつながると思われた。

②自己評価点検にウェルビーイングの視点を導入する大切さ

保育士自身がウェルビーイングについてあらためて考える機会を得ることは、自身の心身の状態や上司を含む同僚との関係性等を振り返る機会となり、改善点があればそれに早く気づき改善できる可能性につながると示唆された。個々の気づきが、お互いの気づきや職場全体の気づきにもつながり、働きやすい環境につながると思われる。さらに、中堅保育士は、結婚、出産、育児、介護などさまざまなライフイベントを経験することが多い時期であり、仕事をする上で、ライフイベントからの影響を受けやすい心身の状態とのバランスを考えることもできると考える。

3. 中堅保育士のキャリアラダー構築に向けて[2)]

筆者ら（2020）は自己評価点検の評価項目について保育所園長6名にインタビュー調査を行いカテゴリー化したものをもとに、中堅保育士のキャリアラダーを検討する上で、日本看護協会（2016）のクリニカルラダーを参考に、その成長を支える大切な柱について検討した。その結果、試案として柱となるものを①保育技能、②子育て支援・保護者支援、③同僚性・チームマネジメント、④ウェルビーイングとした。

中堅保育士を日本保育士会の階層区分を参考に、①クラスリーダー（経験年数：概ね4～5年程度）、②フロアリーダー（経験年数：概ね6～10年程度）、③主任保育士（経験年数：概ね11年以上）と3つの階層に分け、各層における目標と具体的な行動目標を考察した。（表2、表3、表4）[3)]

表2　クラスリーダー（概ね4～5年程度）のウェルビーイング

目標	・自身のキャリア形成についてイメージをもつ。 ・自身の置かれた環境を客観的にとらえワークライフバランスに目を向ける。 ・保育の楽しさ、やりがいを感じ、前向きに仕事に取り組む。
行動目標例	・課題や悩みについて共有する。 ・各自が保育を円滑に実施できるよう保育士のニーズを把握する。 ・自身の心身の健康管理に努める。 ・自らの楽しみをもちストレス軽減をする。 ・モチベーションが維持できるように努力する。 ・心身の不調、困っていることなどがある時に同僚や園長・主任に相談する。

表3　フロアリーダー（概ね6～10年程度）のウェルビーイング

目標	・自身や同僚、新人職員が働きやすい職場環境作り・改善に貢献する。 ・自身のキャリア形成に関する具体的な目標をもつ。 ・フロア全体の保育の室向上を図るべく、一人ひとりの保育士の保育に取り組む気持ちや、保育技能に対するモチベーションを高める。
行動目標例	・ストレスを感じた場合は相談するなど、具体的なストレスマネジメントを実践する。 ・クラスリーダーと調整しながら、フロアの保育士の職務状況を把握し、各自の保育士の負担感、疲労感が軽減するよう努める。 ・各自の職務に対する意欲や達成感が得られるような環境整備に努める。 ・自身のみならず、一人ひとりのワークライフバランスや健康に留意する。 ・仕事の効率化を図る。 ・職員が相談しやすい環境を作る。 ・職員の話に傾聴し・適切に助言する。 ・職員が置かれている状況（職場、家庭等）を理解する。

表4　主任保育士（概ね11年以上）のウェルビーイング

目標	・職員の状況を把握し、職員全体が働きやすい環境づくりを実践する。 ・園全体の保育士一人ひとりの特性や能力を生かしながら、保育の質向上を図るためのチームの意識を啓蒙していく。 ・職員の心身の健康に配慮しサポートする。
行動目標例	・園長等管理職と相談しながら、ワークライフバランスにも配慮した働きやすい職場作りを実践する。（心身の安定、居場所づくりへの配慮） ・職員のストレスマネジメントについて、総合的に実践する。 ・園全体の保育士の職務状況を把握し、各自の保育士の負担感、疲労感の軽減に努める。 ・園長の指導の下、各自の職務に対する意欲や達成感が得られるような環境整備に努める。 ・職員が相談しやすい環境を構築し、維持に努める。 ・園長とともに職員のライフイベント、体力の問題など個々が抱える事情を把握し、園でできる範囲で支援や配慮をする。

Ⅳ．結論

中堅保育士は、結婚、出産、育児、介護などのライフイベント、体力を含めた健康上の課題に直面することが多く、その成長を支えるキャリアラダーを考える際に、ウェルビーイングの視点を導入することが大切であると示唆された。また、自己評価点検についても、ウェルビーイングの視点を導入することで、自身の心身の状態を客観的にみること、仕事とのバランスを考えること、キャリアについて考えることなどの機会となり、ひいては、働きやすい環境、モチベーションの維持・向上にもつながると思われた。

キャリアラダーおよび自己評価点検の項目については、各園の方針や特色があることから、一律に作成するものではないと考える。たとえば、本研究では試案として4つの柱を提示したが、それらに属する細目については園ごとに検討していくことがよいと考える。その際、園全体で話し合う機会を得て、保育士の意見を聞きながら作成することが現場に即し、保育士の成長につながると示唆される。また、キャリアラダーや自己評価点検項目のみならず、日ごろか

らの園長や同僚とのコミュニケーションや、自己評価点検の面接時等における丁寧なフィードバックが、その後の保育士のモチベーションや離職防止にもつながると思われる。

本研究はコロナ禍で保育現場におけるインタビュー調査が難しく、ヒアリング対象者数が少なかった。とくに、園長へのヒアリングは内部資料など外部に持ち出せないものがあり、オンラインでのヒアリングができない事情があった。今後は、調査対象の範囲を広げ、階層別に示した目標および具体的な行動目標についてはさらに精査が必要なため、保育現場と連携しながら検討、考察していきたい。

本研究は、科研費基盤研究（C）17K04647 による研究の一環である。

注

1）10 の構成要素の日本語訳は、木村千里「ウェルビーイングの心理学」ラファエル・A・カルヴァ／ドリアン・ピーターズ著：渡邊淳司／ドミニク・チェン監訳（2017）『ウェルビーイングの設計論―人がよりよく生きるための情報技術―』から引用したものである。

2）一部を日本乳幼児教育学会（2021.12）で発表した。

3）各層のウェルビーイングの目標および行動目標例は、共同研究者である内藤・小泉も考察過程において検討に加わり、筆者らが作成した。

文献一覧

安藤英由樹・渡邊淳司（2018）「ウェルビーイングを促進する情報技術」日本バーチャルリアリティ学会誌第 23 巻 1 号 7-10

第 1 回保育士等確保対策検討会（2015）「保育士等における現状」

J. フィッツジェラルド著　筒井美紀・阿部真大・居郷至伸訳（2008）『キャリアラダーとは何か―アメリカにおける地域と企業の戦略転換』勁草書房

福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集委員会（2013）『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト中堅職員編』全国社会福祉協議会

福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集委員会（2013）『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキストチームリーダー編』全国社会福祉協議会

橋本京子・子安増生（2012）「楽観性とポジティブ志向が幸福感に及ぼす影響」心理学評論 55.（1） 178-190

Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837-861

井戸ゆかり・園田巌・内藤知美・小泉裕子（2021）「中堅保育者のキャリアラダー」日本乳幼児教育学会第 31 回大会研究発表論文集　300-301

厚生労働省「働き方改革の実現に向けて」https://www/mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html（閲覧日 2021.10.01）

厚生労働省（2018）『保育所保育指針解説平成 30 年 3 月』フレーベル館

雇用政策研究会（2019）『雇用政策研究会報告書―人口減少・社会構造の変化の中で、ウェルビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて―』

日本看護協会（2016）「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）活用のための手引き」https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/fukyukeihatsu/ladder.pdf（閲覧日 2020.7.20）

ラファエル・A・カルヴァ／ドリアン・ピーターズ著：渡邊淳司／ドミニク・チェン監訳（2017）『ウェルビーイングの設計論―人がよりよく生きるための情報技術―』BNN

Ryan M. R., Deci E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78

Selingman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5.

園田巌・井戸ゆかり（2020）「保育士のキャリアラダー―保育・教育施設の自己評価点検から―」東京都市大学人間科学部紀要 11. 39-52

東京都福祉局（2019）「過去に保育士として就業した者が退職した理由」『東京都保育士実態調査報告書』

The United Nations (2015) Sustainable Development Goals http://www.un.org/sustainableddevelopme

nt/（閲覧日 2021.9.20）
全国保育士会（2017）『保育士等キャリアアップ研修ハンドブック』全国社会福祉協議会

謝辞

本研究の趣旨にご理解をいただき、コロナ禍の中、インタビュー調査にご協力くださいました保育施設の施設長、ならびに保育士の皆様に心より感謝申し上げます。