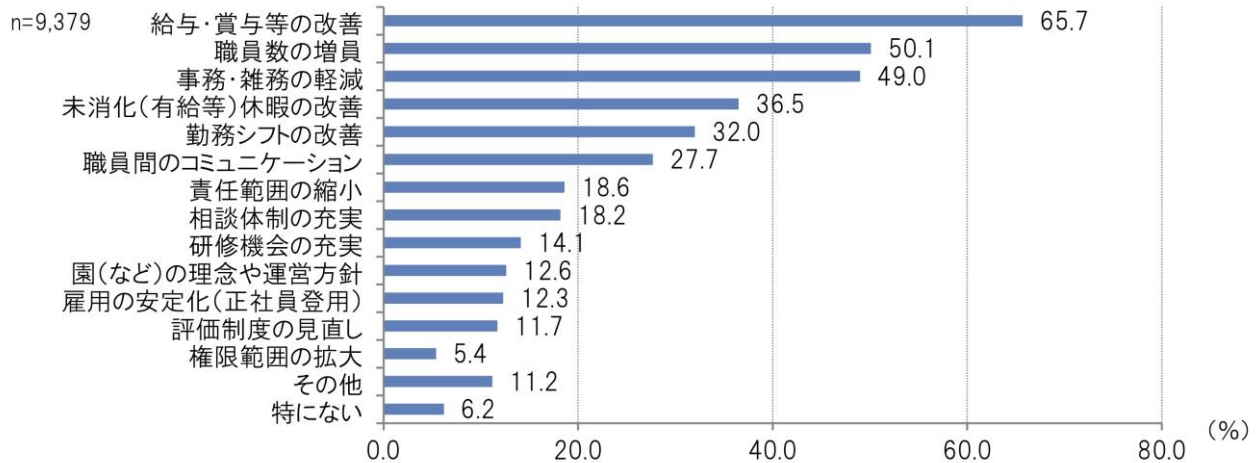


現在の職場への改善希望事項が示唆する理念の共有の重要性

現在の職場への改善希望事項(複数回答)



出所:東京都福祉保健局(2019)「東京都保育士実態調査」

(http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/03/06/documents/05_01.pdf)

待機児童の約半分は首都圏の問題であり、首都圏の半分は東京であるため、待機児童問題は東京の問題と言っても過言ではない。その東京では、新設の保育所と同時に保育士の確保も重要である。保育士確保のためには、保育士が職場に求めている環境を整える必要がある。東京の保育士は職場に何を求めているのだろうか。

図は、東京都が保育士の確保と育成を目的として東京都の保育士登録者 48,000 人に向けて 2018 年に実施した調査結果の一部である。

「現在の職場への改善希望事項」のトップは「給与・賞与等の改善」(65.7%)であり、次に「職員数の増員」(50.1%)、「事務・雑務の軽減」(49.0%)と続く。

給与が改善事項のトップであるが、昨今、国の方針もあり保育士の処遇は急激に上昇した。これは調査期間が処遇改善と連動したキャリアアップ研修が実施される前であることも一因かもしれない。前回 2013 年の調査でも、「給与・賞与等の改善」は 59.0%とトップだった。「退職意向理由」の質問に対する回答でも「給与が安い」が 68.7%でトップである。

しかし、「保育士を辞めた理由」のトップは、「職場の人間関係」(33.5%)であり、「給料が安い」(29.2%)を超えている。つまり、退職を検討している理由が「給料の安さ」で、職場への改善希望も「給料の改善」であるにもかかわらず、実際に辞めるときの理由は「職場の人間関係」が決め手になっていることになる。

職場への改善希望の中に、「職員間のコミュニケーション」は 27.7%で 6 番目の改善希望事項となっており、退職意向理由の中にも「職場の人間関係」は 37.1%で 4 番目の理由になっている。いずれも上位ではないにもかかわらず、退職を決断する決め手となっている。

人間関係を壊す要因は複数あるが、その一つには「価値観の違い」もあるだろう。

一つの職場としてルールや規律に対して共通の認識を持つことは基本であるが、「理念の共有」もまた同様である。職場の共通の目的である理念が共有されていないと、方針や考え方、ものの見方や判断基準まで全てがその職場としてではなく、個人の価値観に基づいてしまう。そのような状態であると、同じ事象を見ても全員が違う判断をするために意見が衝突し、人間関係が壊れる原因となる。

しかし、同調査によると、具体的な職場への改善希望事項の中で、「園(など)の理念や運営方針」は、2013年の12.7%から2018年の12.6%へと関心が減少している数少ない項目だ。そのため、マネジメントの基本である「理念の共有」の重要性が認識されていない可能性が極めて高い。理念の共有がなされなければ、給与をいくら改善しても、結局は人間関係で退職することに変わりはないだろう。

●当レポートは、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。当レポートのご利用に際しては、ご自身の判断にてお願い申し上げます。また、当レポートは執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。なお、当レポートに記載された内容は予告なしに変更されることもあります。当レポートは著作物であり、著作権法に基づき保護されています。当レポートの全文又は一部を著作権法の定める範囲を超えて無断で複製、翻訳、翻案、出版、販売、貸与、転載することを禁じます。