

新任保育者への支援のありかたについて

—— 保育者が意欲を持ち長期勤続につなげるために ——

How to Support a New Kindergarten and Nursery School Teacher

— Long-term Service with Determination —

堀 美鈴

Misuzu Hori

多川 則子

Noriko Tagawa

小島 千枝

Kazue Kojima

はじめに

近年、保育所における待機児童の問題が深刻化し、全国的には平成29年4月1日の待機児童数は26,081人だったが、0歳児を中心に年度途中の申込みが増加し、平成29年10月1日の待機児童数は55,433人となっている（平成28年10月1日時点と比較し、7,695人増加¹⁾）。このように、日々保育を必要とする家庭が増す中で保育者不足は大きな問題である。保育者不足の原因として、保育所の急速な増加が挙げられている。その需要に対して保育者資格取得者数は足りているが、それでも保育者が不足しているのは新規需要保育士数と退職保育士の合計数に入職保育士数が足りなくなっていることに大きな問題がある²⁾。

また、社会の変化の中で保育者の役割がますます拡大してきた。保育所保育指針の中の第4章・子育て支援では、保育所における子育て支援に関する基礎事項として、保護者・地域への支援が明確に保育士に求められるようになってきた。それに加え、第3章・健康及び安全ではアレルギー対応、災害への対応など³⁾、保育現場では、常に子どもの命を守るために責任を持って保育にあたる必要があるとされている。

第一著者は保育者として長年A市に関わってきた。保育者指導や予算編成、そして保育者採用にも関わってきた。その際に大きな問題となったのは、経験年数の浅い保育者の離職である。せっかく希望に燃え保育

者として働き始めたにもかかわらず、3、4年過ぎた頃に辞めてしまう。その原因として「勤務環境」「保育技能」「職場の人間関係」等の原因が考えられている⁴⁾。また、「心身の不調」「人間関係」を基に体調不良が引き起こされると言われるように、一つの原因ではなく、様々な因子が絡み合って離職まで至るのではないかと考えられている⁵⁾。現場の保育者として長年過ごした第一著者の経験からも、保育者が離職する原因は、本人にもつかみ切れていない、複雑なものと考えられた。そこで本研究では、離職原因と考えられる要因について、保育者自身が、どの程度、負担を感じているかに着目する。

A市の新任アンケートは実施4年目になる。新任の保育者を訪ねて話を聞くたび、笑顔であったり時には涙したりすることにも出会う。4月を迎えるたびに気持ちを切り替え新たに頑張ろうとする保育者の姿もある。また、今の保育者不足の中では、4年目の保育士は中堅と呼ばれてしまう。保育者は新人、中堅、そしてベテランと経験を積みながら育っていくものである。本研究では、現場の保育者の姿をアンケートや面談研修など多様な方法を用いて捉えながら、離職につながる負担感について探る。また、「経験を積む」とは、何がどのように「積む」ことなのであろうか。また、「経験」として積み上げられるもの、積み上げられないものの区別はあるのだろうか。これらのことを保育者の姿を追いながら考える。そして、新任の離職を予

防し、新任が「経験を積む」ためにどのようなサポートが必要なのか考える。

I. 目的

本研究の目的は、保育者が意欲を持ち、長期勤務を可能とするために、以下の3点について検討することである。

- (1) 離職につながる負担感について
- (2) 「経験を積む」と言う経過について
- (3) 新任保育者へのサポートのありかたについて

II. 方法

1. 対象者

A市の保育者として着任1年目から4年目の女性32名であった。着任年度別の対象者数については表1にて示す。なお、平成27年度に新任アンケートを開始した当時は、平成27年度着任6名のみが調査対象であり、翌年後の平成28年度調査時には、平成27年度と平成28年度着任の合計16名が調査対象であった。このように、年度ごとに対象者を増やし、累積して調査した。

2. 調査概要

毎年度、同じ時期に園訪問や研修会を実施し、新任保育者や園長に対し、面談やアンケートを実施した。6月の訪問では、着任1年目の保育者のみ保育の様子をビデオ撮影した。また、アンケートは3種類あり、

表1 着任年度別の対象者

着年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
人数	6名	10名	9名	7名
平均年齢 (着年度6月時点)	21.5歳	21.1歳	22.0歳	21.0歳

一つ目は、離職につながりそうな要因に関する負担感を問うもの（保育者アンケートと呼ぶ）、二つ目は、保育者として必要な力や実践技術についての自己評価（自己評価アンケートと呼ぶ）である。三つ目は、保育者アンケートと同時に記入させた自由記述式のアンケート（自由記述アンケートと呼ぶ）である。さらに、3月には園長は、自己評価アンケートと同様の項目で、保育者を評価した（園長評価と呼ぶ）。つまり、園長評価は、自己評価に対し、園長による他者評価として測定した。調査時期と内容について、表2に示す。

6、7月の訪問の際に、第一著者は、最初に園長と面談し、職員の構成や、園長を含め周りの保育者は新任保育者をどのように受け入れているのか、などを聞き取った。また、園長自身の悩みを聞いたりしながら、新任保育者を取り巻く環境について理解に努めた。その後の新任保育者の面談では、新任保育者は、保育者アンケート及び自由記述アンケートを記入しながら、思いを話した。さらに、保育の様子を見ながら、新任保育者が意欲的に子どもと関わっている姿を撮影した。3月の訪問の際も6、7月と同様に、最初に園長に面談し1年の経過について尋ね、園長は、園長評価に記入した。新任保育者に対しては、1年頑張ったことを認めながら話を聞き、その後、新任保育者は保育者アンケート、自由記述アンケート及び自己評価アンケートに記入した。

また、研修会としては、新任保育者対象の研修と園長対象の研修の2種類を行った。新任保育者対象としては、着任1年目の11～12月に、6～7月に撮影したビデオを見ながら意見交換、情報交換を行った。園長対象としては、4～5月に前年度のアンケートの結果を基に研修会を行った。

表2 調査時期と内容

	6月・7月		11月・12月	3月		4月・5月
	ビデオ撮影	面談	研修会	面談	保育者 アンケート 自由記述 アンケート	自己評価 アンケート
1年目保育者	○	○	○	○	○	○
2年目保育者		○	○	○	○	○
3年目保育者			○		○	○
4年目保育者			○		○	○
園長		面談			面談 園長評価	研修会

Ⅲ. 保育者アンケート及び自己評価アンケートについての結果・考察

保育者アンケートでは、「業務」、「人間関係・保育士」、「人間関係・保護者」、「人間関係・子ども」、「自分自身」の5分野（それぞれ2～4項目）と、「その他」3項目について負担感の程度を尋ねた（表3）。「つよく思う」、「そう思う」、「どちらともいえない」、「そう思わない」、「まったくそう思わない」のラベルを付記した5件法で尋ねた。分析にあたって、「つよく思う」5点から「まったくそう思わない」1点とした。

自己評価アンケートと園長評価では、「他者との協力について」、「コミュニケーション能力」、「保育実践」、「課題探求」の4分野について、1～8項目で尋ねた。「できなかった」、「普通」、「できた」のラベルを付記した5件法で尋ねた（表4）。「できなかった」1点から「できた」5点までとした。4分野それぞれについて、構成する項目の得点を単純加算し、項目数で除したものを分野ごとの得点とし、分析に用いた。

表3 保育者アンケートの項目

業務
①全員で行う仕事量が多い(行事の準備等)
②毎日の保育準備ができない
③書類が多い
④早番・遅番が大変
人間関係・保育士
①園長先生は話しづらい
②主任先生は話しづらい
③同僚は話しづらい
④この園になじみづらい
人間関係・保護者
①保護者とのかかわりは難しい
②保護者とのかかわりがうまくできていない
人間関係・子ども
①子どもとのかかわりは難しい
②クラス運営がうまくできない
③子どもをかわいいと思えない
自分自身
①保育者に向いていない
②他の保育者と比べて落ち込むことがある
その他
①給料が安い
②就職する前に思っていたことと、実際の現場では違いはありますか
③保育士を続けることは難しい

1. 保育者アンケート：着任1年目から3年間の推移
各項目の得点について平均値を算出した。3年間の平均値の推移を分野別に図1から図5に示す。

「業務」は右上がりであり、「人間関係・保育士」は、数値は低いものの、概ね右上がりである（図1、図2）。つまり、業務等による負担感や、職場の上司や同僚との人間関係による負担感が、1年目の6月から3月、2年目、3年目と、徐々に増していくといえる。「業務」に含まれる書類の負担が大きいことはよく指摘されて

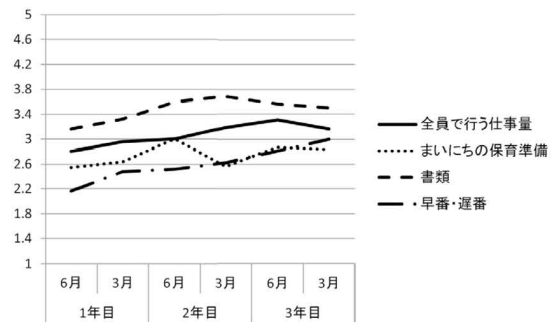


図1 3年間の推移（業務）

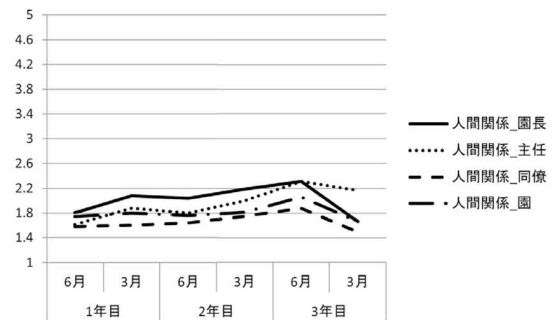


図2 3年間の推移（人間関係・保育士）

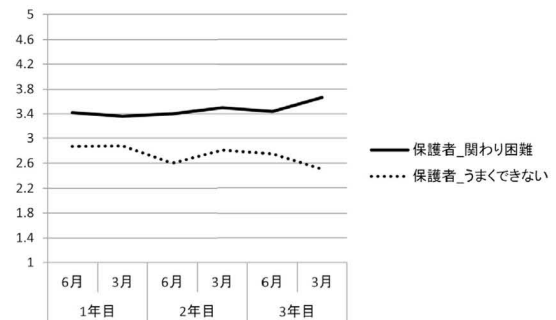


図3 3年間の推移（人間関係・保護者）

新任保育者への支援のありかたについて

表4 自己評価アンケート（園長評価）

該当する数字を○で囲む 1=全くできなかった、3=普通、5=非常に良くできた

項目	身についたと思う知識や技術など	←できなかった 普通 できた→				
		1	2	3	4	5
1 他者との協力について	他者と助け合って共同作業をすることができた	1	2	3	4	5
	自分に与えられた役割が何かわかり、責任を持ってそれをこなすことができた	1	2	3	4	5
	自ら遊んで、行動できた	1	2	3	4	5
2 コミュニケーション能力	常に適切な服装や身だしなみ、笑顔に心がけていた	1	2	3	4	5
	保護者に対して、適切な挨拶や言葉遣いができた	1	2	3	4	5
	保護者に対して、的確に子どもの様子を伝えることができた	1	2	3	4	5
	他者の意見やアドバイスに反発することなく、素直に耳を傾けることができた	1	2	3	4	5
	自分の気持ちや意見を、話し合いの場面等で伝えることができた	1	2	3	4	5
	伝えなければいけないと思われることを、同僚や上司に報告できた	1	2	3	4	5
	困った時、同僚や上司に自ら相談することができた	1	2	3	4	5
	園以外の保育者と話げができた	1	2	3	4	5
3 保育実践	これまで学んだ乳幼児の心理・発達に関する知識を実験に役立たせることができた	1	2	3	4	5
	個々の乳幼児の特性や状況に対して臨機応変に対応できた	1	2	3	4	5
	乳幼児の声をしっかり受け止め、受容的な態度で接することができた	1	2	3	4	5
	保育の意図を理解し、自分らしい保育ができた	1	2	3	4	5
	指導計画・便り・保育の記録など遅れることなく作成することができた	1	2	3	4	5
	乳幼児の状態に応じ、また安全清潔を心掛けた環境整備が行うことができた	1	2	3	4	5
4 課題研究	今年度の経験から問題点を見つけ出し、来年度に生かすことができる	1	2	3	4	5

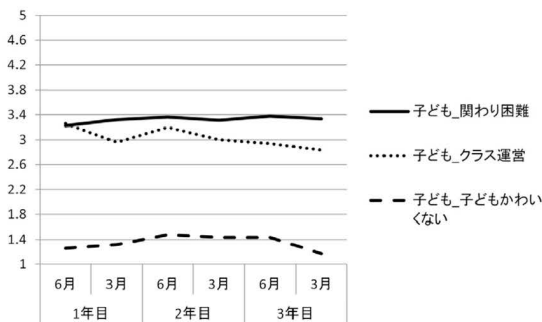


図4 3年間の推移（人間関係・子ども）

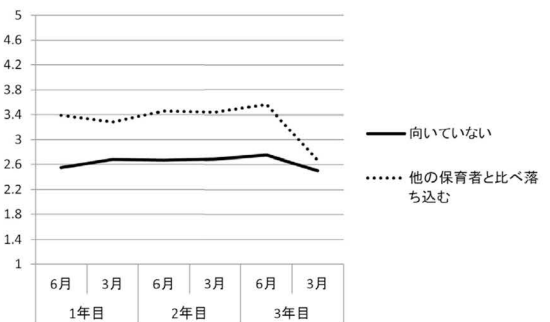


図5 3年間の推移（自分自身）

いる。また、人間関係上の問題は、最も多くの研究者に共通する負担感の要因である^{6) 7)}。

「人間関係・保護者」、「人間関係・子ども」、「自分自身」は、3年間に大きな変化は見られず、概ね横這いである（図3、図4、図5）。数値の高低で見ると、図4の「子どもをかわいと思えない」に対する回

答のみ、かなり低い値となっており、新任の3年間を通じて、子どものことはかわいいと思っていることがわかる。また、図4の「クラス運営がうまくできない」については、多少上下の揺れが見られ、6月に負担感が増し、3月に負担感が減る傾向が見られる。年度の始めは子どもとの関わりに困難を感じるが、徐々に上

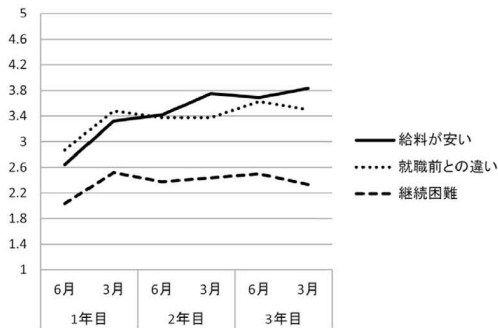


図6 3年間の推移 (その他)

手く関わられるようになっていく。しかし、また新年度になると担当の子どもたちも変わり、困難が戻ると考えられる。年度単位でクラス編成や担任が変わる仕組みであるため、ある程度は仕方のないことである。ただ、1年間の子どもたちとの関わりを通して、年度末には上手く関わられるようになったと感じることは、保育者の喜びといえる。

「その他」の3項目について、3年間の数値の推移を図6に示す。「保育士を続けることは難しい(継続困難)」よりも、「給料が安い」と「就職する前と実際の現場との違い」の方が相対的に数値が高い。また、いずれも、全体として概ね右上がりであり、3年間に徐々に、保育士を続けることは難しいと感じたり、給料が安いと感じたり、就職する前と実際の現場との違いを感じるようになっていくといえる。

2. 自己評価アンケートと園長評価：3年間の推移と自他評価の比較

自己評価アンケートと園長評価のそれぞれ4分野について、得点の平均値を算出した。3年間の平均値の推移を図7、図8に示す。自己評価アンケートは、全体的に若干の右上がりといえる。その中でも、「保育

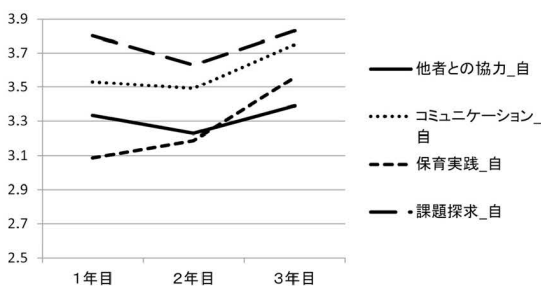


図7 3年間の推移 (自己評価)

実践」については、1年目は最も低い評価であったところ、2年目、3年目と着実に数値が上がっている。また、園長評価と比較すると、「課題探求」を除き、3分野共、すべての時点において自己評価の方が低いことが特徴的である。「課題探求」の園長評価は、3年間の推移は右下がりである。

着任後の3年間の自己評価は、辛い評価をつけがちである。それが、年数を経るごとに自己評価が上がり、園長評価とも近くなる。新任は、年々、保育実践力をつけているともいえるだろうし、客観的に自己を把握できるようになっているともいえる。「課題探求」の項目内容を見ると、「今年度の経験から問題点を見つけ出し、来年度に生かすことができる」であり、次年度へ向けての意欲とも解釈できる。園長による評価は高くないものの、新任自身は、次年度へ向けての意欲を持っているといえる。

3. 保育者アンケート及び自己評価アンケートのまとめ

本研究の結果から、新任保育者はかなりの負担を感じていることがわかった。特に、保護者との関わりが困難であることや保育者としての自信がもてないことによる負担感が顕著であった。また、業務や、他の保育者との人間関係による負担感、相対的には高くないものの、着任後の3年間で徐々に増していた。さらに、年度の流れに伴う、負担感の変化も見出された。保育実践の評価については、園長による他者評価と比べて継続して、自己評価が低いことも特徴的であった。

IV. 自由記述アンケート及び面談についての結果・考察

自由記述アンケートでは、「うれしかったこと」「悲しかった、悔しかったこと」「得意なこと、苦手なこと」「今後頑張りたいこと(1年目)」「今後での役割はなんですか(2年目以降)」について、自由に記述

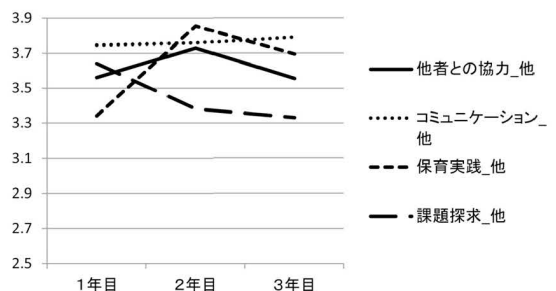


図8 3年間の推移 (園長評価)

を求めた。

1. 新任保育者全員対象とした結果・考察

(1)「うれしかったこと」(1年目6, 7月)(27~30年度着年者32名)(表5)

①は子どもたちが自分を認めてくれたこと。素直に保育者に対し「好き」と言ってくれ、他の先生がいるところで「先生がいいの」と慕ってくれることは、『子どもたちが自分のことを認めてくれた』と感じる。4月に保育は始まったばかりで、自信のない保育者にとって大きな喜びになる。このアンケートを実施した6月頃は担当して3か月ほどたち、子どもも少しずつ落ち着き、保育者も子どもや保護者の一人一人の姿が見え始めた頃である。大変さは増しているものの、子どもの一言が活力になり、保育者が理解し始めたことにつながる。「保護者がいろいろ教えてくれる」の言葉にも、保護者との関わりがスムーズになったうれしさが出ている。保護者支援に対しては、保護者対応の難しさが語られているなかで、保護者が保育者に対し言葉をかけてくれたことは、信頼関係ができ始めたとも考えられ、喜びにもつながる。

②は子どもの成長が見られることである。年齢が低いクラスの保育ではできなかったことが、日に日にできるようになることを目の当たりにする。また年齢が高いクラスの保育では子どもたちとの信頼関係ができいくにしたがって、子ども一人一人が見えていく。その中で個々の子どもの成長が見られ、クラスとしてのまとまりも少しずつできていくことも喜びにつながる。自分の関わりの中で、子どもたちの成長が見られるということは、自分の言葉や動きを通じて子どもの

成長が見られる、つまり『保育する』喜びを感じることができる。

③は自分の動きを客観的に見て、できていることを挙げている。まだ保育に慣れていないが、自分で考えたり、先輩の保育者の姿を見ながら工夫したり、時には指導を受けたりしながら「できた」と思えることは自信につながる。千葉(2017)⁸⁾は、仕事を継続することができる視点として3つ「子どもを捉える視点」「保護者の存在」「保育者同士の仲間意識」を挙げ、その中の「子どもを捉える視点」において「保育を面白い」と思うことを挙げ、その面白いと思う部分を「成長がわかること」「共感できること」「意図的に働きかけ変わっていくこと」「保護者との喜びの共感」などは重要な要素として記述されている。このうれしかった項目を見ると、同じようにこの4項目が記述されていることがわかる。

ただ、1年目のポイントとして挙げられるのは、もっと単純なこと「自分が認められている」「子どもに必要とされている」という自己肯定感を持つことができるということではないだろうか。保育者として子どもの前に立った時、それまでの学生だった時とは違い、「自分の力」で、「自分が」という思いで、夢中で進んでいく時、子どもたちの「先生好き」「先生がいいの」という言葉にほっと心が温かくなり子どもをかわいいと思い、愛おしいと思う、そしてこの子どもたちのためにと思う。これが保育者としてのスタートではないか。

表5 「うれしかったこと」1年目(6, 7月)

①自分を認めてくれた	
・名前を呼んでくれた	・「先生大好き」と言ってくれた
・「先生あそぼ」といつてくれた	・私を探してくれる
・午睡の時「とんとんして」と言ってくれた	・私のやっていることを真似する
・「先生」と認識してくれた	
・保護者より「子どもが先生に会うのを楽しみに来ているんです」と言われた	
・子どもがお花や手紙などプレゼントしてくれる	・保護者がいろいろ教えてくれる
②子どもの成長	
・子どもの成長が見られる	・笑顔で登園してくれる
・自分の気持ちを出してくれるようになった	
③自分の成長	
・考えて行う事で成果が出た	・自分から動けるようになった

(2)「悲しかった、悔しかったこと」(1年目6, 7月)
(27~30年度着年者 32名) (表6)

①はひっかきを含めたこどもの怪我である。責任と言う言葉を身を持って感じる「子どもの怪我」である。防ぎようもないものも多くあるが、怪我をした子どもの姿に動転したり、怪我が起きたことの上司への説明、時には報告書の作成、そして保護者との対応も含め、1年目にとって今まで経験したことのない出来事であり、改めて、子どもの命を守る責任を痛感する。保育の面で、他の保育者のフォローはあるものの、子どもの怪我に対しては「担任」という責任が1年目でもかかってくる。

②はできない自分の中で「思いが伝わらない」と言う記述も複数あった。これは子ども、職員、保護者いずれも対象となり、自分の思いが伝わらないことである。例えば保育の中で子どもたちに何かを伝えようとする時は、年齢、子どもの性格、子どもの背景など、理解しながら進めていくが、経験が少ない中では困難に思うことも多い。また職員同士でも、新任保育者は全体を把握しないまま、何をどのように聞いたらいいかもわからないので、自分の気持ちを伝え理解してもらうことは難しい。

③は他の保育者と比べてできていないところに不甲斐なさを感じている。面接をして1年目保育者が涙することの多くは「比べてできない自分」である。クラスがまとまらないことも多いが、具体的には次のような

例が挙げられる。午睡の時、先輩保育者と二人で子どもを寝かせていた。「全員寝たので、先輩保育者が部屋を出た。その途端、子どもたちは起きて騒ぎ出した」などがある。まだ保育者になりたて3, 4か月では難しいことも多いが、子どものこのような姿を見ると、自信がなくなっていく。誰もが「新任数か月で当たり前のこと、みんなそうだった、新任のころは」と声をかけられても新任保育者の不甲斐ない気持ちは変えられない。

④は保育内容では子どもに対してどのように接してよいのかという不安がある。具体的には少し出てくるものの、「できない」「わからない」「うまくいかない」などの言葉が面談中に良く出てくる。

(3)「悲しかった、悔しかったこと」(2年目6, 7月)
(27~29年度着年者 25名) (表7)

①は1年目と同じように怪我である。記述の仕方でも「怪我が防げなかった」と言う言葉が出てきている。1年過ぎて危機管理意識も出てきて、起きてしまったというより、防ぐということを考えるようになってきたことは大きいことといえる。

②はできない自分では具体的な事柄が多く、後輩に先を越されたことを「しまった」と感じていたり、保護者との対応に苦慮、行事への取り組み、そして子どもへ思いが伝わらないもどかしさを記述している。

③は「他の先生だと上手くいくのに」という他の保

表6 「悲しかった、悔しかったこと」1年目(6, 7月)

<p>① <u>けが</u> ・ 噛みつきを防げなかった ・ けんかが止められなかった ・ けがをさせてしまった</p> <p>② <u>できない自分</u> ・ わからないこと、できないことが多い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 頭では分かっているのに動くことができなかった ・ <u>思いが伝わらない</u> ・ どうやって寝かせるの ・ 気持ちを受け止めることができなかった ・ 初めての「えんだより」で指導を受けた ・ 文章力がない ・ スピード感がない ・ 思い込みで動いている ・ 「伝える」ことは難しい ・ 会議でうまく話ができない ・ 外国籍の家族への対応のむずかしさ ・ 知識、経験がない ・ 自分に任された役ができなかった <p>③ <u>他の保育者と比べて</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 加配の先生の気持ちを受け止められていない ・ 他のクラスに比べてできていないことが多い ・ 他のクラスに比べ環境整備ができていない ・ 複数担任は難しい ・ 他の先生はできるのに、自分ではできない ・ クラスをまとめられない ・ 保護者の信頼が得られない ・ ほかの先生に迷惑をかけている。 <p>④ <u>保育内容</u> ・ たくさん叱ってしまった</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ トラブルが続いた時、もっと伸び伸びとした保育をと思った ・ 年齢にあった言葉がけができていない ・ 子どもが満足して次の行動に移れるようなかかわりができていない

表7 「悲しかった、悔しかったこと」2年目(6, 7月)

<p>①けが</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どものけがを防げなかった <p>②できない自分</p> <ul style="list-style-type: none"> ・思いが子どもに伝わらない ・保護者の電話応対で答えられず、他の人変わった・外国籍保護者に「日本人、冷たい」と怒られた ・会議の準備や、ゴミだしなど、後輩に先を越された ・子どもに話したことが、ただ怒られたと誤解され、保護者が苦情を言ってきたが、説明し理解してもらえた ・保護者とのかかわりの中で思いが伝えられなかった・毎日「ああすればよかった」と反省 ・保育参観で、子どもも私も緊張し、普段の姿を見てもらえなかった <p>③他の保育者と比べて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・私ではできないが、主任が入るとできる ・他のクラスと比べても、割り切っていこうと思う ・アドバイスや叱ってくださることも、指導かと・他の保育者と比べるとなかなか ・クラスをまとめられない <p>④保育内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちが子どもたちの悪口を言う事 ・トラブルの多い子への対応 ・ピアノの技術 ・子どもたちの姿を想定した言葉かけができない ・次の行動へ行こうとして子どもたちを焦らす ・行事がうまく進められなかった ・子どもをうまく遊びに誘えない
--

育者に比べているところも見られる。

④は保育内容では、全体的に1年過ぎ、保育を理解し始めたことで具体的な内容が多くなってきている。

(4)「悲しかった、悔しかったこと」(3年目6, 7月)
(27~28年度着年者16名)(表8)

①は1, 2年に続き怪我である。クラス担任として子どもの怪我については常に気を付け、慣れるものではない。子どもに怪我は付き物とはいえ頭部の打撲、目や歯の怪我、骨折など、一つ間違えると生死に関わったり、後遺症などもあり、経験を積んだから慣れるものではなく、また慣れてはいけない。

②は子どもの気持ちをどのようにつかんでいったらよいかと、子どもとの対応そのものについての悩みが出てきている。

③は他の保育者と比べていても頑張ろうという負けまいという気持ちが出てきている。

④は離職の原因と言われる「人間関係」に入っている。3年目になり自分なりに保育経験も積んできた。また後輩もできて教えることも多くなってきた。それに加え、上司も本人もそれぞれの性格や、関わり方など知っていくなかで、上司は特に保育を指導する主任は1, 2年目ほど遠慮が無くなったことなど、そ

して、3年目ぐらいから新任から独り立ちをしてもらいたいなど、希望を込めて厳しい物言いも出始めると予想される。それに対して3年目の保育者は⑤こんなに頑張っていることを認めてもらいたいという思いがあるのではないかな。

(5)「うれしかったこと」「悲しかった、悔しかったこと」についてのまとめ

経験1年から3年の保育者の様子を見ると、1年目は漠然と「わからない」「困った」「できない」という言葉が、年数を重ねていくと具体的内容に変化していく。よく言われる「わからないことがわからない」状態から徐々に何がわからないかが見えてくる。「経験を積むということは、自分の頭の中で、はっきり形になって理解できていなかったものが、次第に具体的なものとして、細かく見えてくるということになる。そして経験を蓄積するということは経験の分布図を作ることにつながる。そっくり同じ状況は二つとないが、共通の性格を持った経験のサンプルが増えれば、ある状況で使える経験のメニューが増える⁹⁾。それがこの数年のなかで「経験知」として積み上げられた。幸いにも、このアンケートを取っている間はどの保育者も異動がなく同じ園で過ごすことができた。しかし乳児

表8 「悲しかった、悔しかったこと」3年目(6, 7月)

①けが・子どもがけがをしてしまった
・小さな傷に気づかず、保護者に伝えられなかった
②できない自分
・自分の思いが伝わらなかった
③他の保育者と比べて
・思いが子どもに伝わらなかったけれど、他の先生が言ったらすんなり伝わった
・保育の経験年数の違いがあることは理解している、他のクラスの環境や保育者の言葉がけに自分との差を感じた。
・持ち上がりで2年続き、来年他の先生がよいと子どもに言われた
④保育内容
・目だつ子に目が行きがちであった
・気になる子に対応していて、他の子の思いを汲みとることができなかった
・クラスが、なかなかまとまらないけれど、少し落ち着いた
・自分に余裕がなく、子どもの気持ちを受け止められないことがあった
・子どもの気持ちを汲み取ることができなかった
⑤頑張っているのに
・いわれたくないことを言われた
・自分なりに頑張っていたのに否定された

担任から幼児担任に変わったり、その反対もあり、また上司が変わったりと、新たな経験をしていった。また保育という営みは、子どもたちの成長はつながっているが4月に始まり、3月に終えるサイクルである。その中で4月になると新たな気持ちでスタートできることも、経験を次につなげ、意欲を持つことができることにつながっているのではないか。

2. ケース検討：保育者Aの3年間の推移（1年目～3年目、23歳～25歳）

(1) 保育者Aの1年目

「うれしかったこと」「悲しかった、悔しかったこと」として1年目に記述していた内容(表9)と、面談内容を以下にまとめる。

うれしかったことは、子どもが自分を慕ってくれる

こと。子どもの成長を感じることができることである。悲しい・悔しかったことは保護者との信頼関係を築く難しさ、子どもの姿をつかみ切れていないことや複数担任での連携の難しさを感じている。そのために保育の知識を増やすことや、保護者や保育者同士のコミュニケーションをとるように努力していきたいと感じている。初めてでわからないことが多く、「クラスの保護者が、昨年度担任に子どものことを相談している姿を見た」など、悲しい気持ちがあり、自信がなくなっていく。また、上司もそのような目(任せておけない)で見ているかと思うとますます自信がなくなっていく涙が出る。同期の保育者との交流はと聞くと「よく話す。職員同士が仲が良く、いろいろ教えてもらえると、言う他園の話や聞くと、その園はいいなあと思う」と答える。

表9 保育者A(1年目)の自由記述内容

1年目 2歳児 担当	6月	うれしい	4月当初に比べ、子どもが保育者を頼るなど信頼していることが身を持ってわかったこと 子どもの成長を実感できた
		悲しい 悔しい	保護者の信頼を感じる事が出来なかったことが悔しかった 1日を振り返ると「ここができていなかった」など反省点が多い
	3月	うれしい	大変と思うことも多いがその中でも子どもが寄ってきてくれる姿がある 生活や行事を通して、子どもが成長していると感じる
		悲しい 悔しい	計画を立てて保育を行うが、予想される姿と異なり子どもにうまく伝えられなかった 保育者間でも自分の思う事をうまく伝えられなかったり、伝わっていないと感じたとき

表 10 保育者 A (2 年目) の自由記述内容

2 年目 3 歳児 担当	6 月	うれしい	名前で呼んでくれる子どもたち
		悲しい 悔しい	周りの先生に比べるとできていないことが多い 昨年と異なった保育体制の保育が難しい
	3 月	うれしい	子どもたちの成長を感じ、保護者とともに喜びあうことができた
		悲しい 悔しい	新たな保育の取り組みの中で、わからないことが増え、どうしたらよいかと考えることが多く、自分はこうしたい、こうすればよかったという思いがたくさん残っていることが悲しく悔しい

「今後、頑張りたいこと」としては、以下の 2 点を挙げていた。

- ・未満児・幼児について学び知識を増やす・書類や行事の準備など計画的に行う
- ・保護者対応や保育者同士のコミュニケーション・年齢に合わせた環境設定

(2) 保育者 A の 2 年目

「うれしかったこと」「悲しかった、悔しかったこと」について 2 年目に記述していた内容を以下にまとめる(表 10)。

うれしかったこととして、子どもの成長を保護者と一緒に喜ぶことができたことを挙げている。悲しい・悔しかったこととして、今年度から園全体が今までと異なった保育体制の取り組みになり、戸惑っている姿が見られる。全体を 2 つのグループに分けているため、隣のクラスとの違いに「できていない」と言う思いがあり、どうしたらよいかと言う悩みにつながる。

(3) 保育者 A の 3 年目

「うれしかったこと」「悲しかった、悔しかったこと」について 3 年目に記述していた内容を以下にまとめる(表 11)。

うれしかったこととして子どもの成長と、保護者からの信頼が増している。悲しい・悔しいということには、「保育の経験年数の違いはあることは十分理解していても」という言葉で、経験の違いはわかっているが、目の前の子どもたちの姿を見るとどうしたらいいんだろうと悔しい思いがでている。頑張りたいこ

ととして、障害の子を含めた楽しい保育をしていきたいと思っている。このことは、子どもの個々の姿にも目が行き届きクラス運営のよりよい具体的な姿を模索している姿である。

「今後、頑張りたいこと」としては、障がいの子を含めた、子どもたちが楽しいと思えるような保育をすること、と記述されていた。

(4) 保育者 A の 3 年間についての考察

うれしかった項目の中にある、「子どもの成長」そして「保育での喜び」などは、どの保育者のうれしかったこととしても記載されていた。離職の決断に関するものでなく、「続けることの意味を追求する」内容として、子どもの成長を見る、保育の中で新鮮な発見があるなどが挙げられ、保育者を継続していくうえで重要な要素である¹⁰⁾と述べられているように「子どもの成長」や「保育での喜び」などは保育の魅力でもある。

保育者の姿を 1 年目から追ってみると、1 年目はとにかくわからないことがわからず、また、新任保育者は目先の保育の活動に苦慮している¹¹⁾。保護者も上司との関係も自分では上手くいっていないと思い、模索している。本当に上司や保護者と上手くいっていないのかはわからないが、本人が思ってしまう状態が問題といえる。上司は「相談に乗るよ」「わからないことは言ってね」と言っているが、具体的な相談はしていないようである。

2 年目になると保護者との信頼関係もできたと感じることが出来た。ただ新たな保育体制の取り組みには園全体での戸惑いや 2 グループに分かれているので隣

表 11 保育者 A (3 年目) の自由記述内容

3 年目 5 歳児 担当	6 月	うれしい	子どもたちの成長を感じる 保護者や子どもから信頼されたり感謝されているとき
		悲しい 悔しい	保育の経験年数の違いはあることは十分理解していても、他のクラスの環境や保育者の援助言葉がけに、自分との差を感じたときに悔しかった

のグループと比べ不安がある。

3年目になってもこの思いは変わらず、「経験の違いはあるからしかたない」と思うが、その言葉の次に「でも悔しい」となる。保育者は、経験の多少によって、子どもや保護者にとって不利益になってはならないものという思いがある。子どもにとって隣のクラスより経験が少なくなったり、得るものが少なくなったりすることは、申し訳ないと思う。担任となり、子どもの前に立つと新任だから仕方がないという思いは持つことができない。そのことを思い悩み、周りがみんな敵のように感じ孤立してしまい意欲を失い、保育そのものが重荷になり、離職につながることもあるのかもしれない。このような場合、原因としては「人間関係」であり、「勤務環境」であり「保育技能」でもある¹²⁾。複雑に絡み合っているといえる。

「やめたい」と思ってもやりがい、うれしさに支えられ離職をおもいとどまることもあれば、逆の状況もあり得る¹³⁾。

V. まとめ

1. 人間関係

人間関係が離職の原因ということが言われる¹⁴⁾。保育者・自己評価アンケートの中ではほとんど見えてこなかったことではあるが、「上司にできないと思われているのではないか」「周りの保育士に比べ劣っていると思われているのでは」という思いが記述や面談の中でたくさん出てきている。「人間関係」と一口に言えない新任の姿である。

平松(2014)は「職員会議で心掛けていることはどの人の(特に若い人の)発言の後にも、絶対沈黙の時間を作らない。発言に正しい答えはないのだから、自分の気持ちをいえばいい」¹⁵⁾と述べている。自分がどのようにみられているかということに敏感になっている新任保育者に対して、周りの配慮が必要といえる。つまり、保育者自身が肯定され、安心感が持てる環境にいることが大事である¹⁶⁾。

前年度の新任アンケート及び、自己・他者アンケートの結果を踏まえて新年度の4、5月に保育者育成のための園長研修会を行っている。最初は「もう少し積極的になってほしい・聞いてほしい」などの言葉が出るが、新任アンケートや面接を通じて新任保育者の思いを伝え、その後に園長にアンケートを実施すると、「新任保育士のドキドキした気持ちを知らなかった」「そんなに緊張しているとは思えなかった」など新任の緊張感を感じ取っていない園長の言葉もあった。こ

れは、新任保育者は周囲の認識以上に多面的な困難感を抱えており¹⁷⁾、園長とのギャップがあるということである。「気が付かない」「聞いてこない」のではなく、「わからない」ということを周りの保育者、特に上司は理解するべきであろう。保育者集団の中で「何を聞いてもいいんだ」という雰囲気作りが必要であり、相槌、共感を特に上司が常に集団の中で示すことが大切である¹⁸⁾。

2. 業務の多さ

上田・松本(2015)¹⁹⁾の研究では、卒後2年目と4年目に共通した離職原因の一つとして「残業の多さ」をあげている。1年目ではあまり感じなかったが、年数を重ねるごとに負担感が増すと考えられる。1年目は無我夢中で、実際の保育つまり、「子ども・保護者」に目が向いていたが経験を重ねると、それ以外の書類や保育準備などの存在に気が付き、負担感が増している。事務量の軽減等は課題にはなっているが基本となる指導計画などは保育を行う以上、必要なものであり、特に経験が浅い保育者は大切にしていきたいが、慣れないこともあり、時間もかかることである。

指導計画を含む「保育実践」についての、自己評価アンケート・園長(他者)評価の結果からは、園長(他者)評価が自己評価を大きく上回っていた。できていないことを指摘することも必要なこともあるが、まずは「できていることをしっかり上司は褒める」これも意欲を持たせていくポイントである。指導されることをマイナスと考えがちな新任保育者に、できていることを認める、つまりプラスの対応をしていくことが気持ちを前向きにするためには大切なことである。

みんなで行う保育(行事等)の項目も負担感が増すと考えられる。理由として一つは周りを見すぎて、気を遣いすぎて大変、二つは自分の力不足を感じる、三つ目は時間が長くかかる。行事の見直しなどの負担軽減はもちろん考えていく必要はあるが、保育者全員が目的に対して共通認識を持ち、負担ではなく意欲を持って取り組む姿勢づくりが必要である。これは全体の業務にも言えることであり、「やらされている」のではなく、なぜやらなければならないのかを全員が理解し取り組む姿勢がある。このことは上司のリーダーシップにかかるところが大きい。上司はその姿に対しやって当たり前ではなく「頑張ってるね」「ありがとう」などの言葉をかけ、認める姿勢を形に表すことがとても重要である。

3. 子ども・保護者対応

子どもは無条件にかわいいと思える、しかし保育が上手くいかないと、この項目の数値が下がってくる。また、クラス運営や保護者対応に対しても、難しいと考えている。

しかし、経験年数が増すにつれ、全体的には数値は下がり負担感が少なくなる(図3, 図4)。保育は経験したことが全く無駄にならない。全く同じことが起こるわけではないが、子どもの発達、遊びの熟成していく様子など、ある程度の見通しが付くことが多い。それに加え、保育所は、出来事に対しての保育者間での共通理解、連携がなくてはならないところである。「経験のレパトリーを築くうえで、直接の経験が不可欠なわけではない。ディープスマートの構築は他人の経験について知り、それを法則化することから始まる場合も多い²⁰⁾」とあるように、自分では経験しなかった保育者と保護者間とのやり取りなども自分の知識の中に加えることができる。この経験しなかったことを、どれだけ自分の力にすることができるかは、保育者集団がどれだけ保育を高めようとしているかである。

4. 自分自身

経験年数が浅いほど、他の保育者と比べて落ち込むという内容の自由記述や面談における回答が多かった。「わかってはいても、比べてしまう」のである。保育者には責任がある、そのことを常に思っているからこそだと考える。1年目4歳児担当3月のうれしかったことに「発表会などで自信がなく気持ちが沈んでいた時に、先輩保育者や上司から「大丈夫」「すごく良かったよ」と言葉をいただいたこと」の記述があった。このように周りのフォローが新任保育者の意欲につながる。どれほど少しのことであっても、良いところを言葉にして褒める。それが新任保育者の自信につながる。

VI. 課題

本研究の保育者・自己評価アンケートにおいては、保育の年数が増すことによって「負担感」が増すのは「業務の多さ」、そして「人間関係」の数値は主任以外増していなかった。新任保育者を取り巻く環境の中では、「業務の多さ」の負担が年々増していることは、保育所の業務で時間に追われ、次の日の保育準備もできない、時間差勤務もあるなど、初年度では気が付かなかったことが、重荷になるからだと言える。これらは経験で補えないことである。「子ども・保護者対応」については、年数を重ねるごとに少しずつではあるが

負担感が少なくなる。保育そのものは「経験値」で積み上げられていくが、保育そのものに関わらないことについては、個人の努力だけでは解決できないことである。例えば、保育者アンケートの中に「給料が安い」と言う項目がある。ほとんどが1年目6月に比べ(図6)「給料が安い」と感じている。給料を含め待遇改善については、現場では解決できないことである。これらの「負担感」はすぐに離職に結び付くものではなく、複雑に絡み合っていることは多くの研究で挙がってきていることである^{21) 22)}。

保育者の高い離職率は、子どもの言語、社会的、感情面での発達にマイナスに働くととも報告されている。さらには、保育者の離職は、保育者—子どもの関係だけでなく、保育者—保護者の関係を悪化させることも示唆されている²³⁾。

「保育士を続けることは難しい(継続困難)」の設問に対し、緩やかな線を描きながら数値が上がってきていることがわかる(図6)。新任保育者が、意欲を持って保育を継続することができるようにするためには、新任保育者の気持ちを理解し、丁寧なフォローが必要である。そのために、新任保育者との面談やアンケートなどで気持ちを聞き、新任保育者同士が思いを語る場を設け、上司である園長や主任に、新任保育者の思いを伝え理解する研修会を開催するなど、いくつか取り組んできた。

新任保育者の取り巻く状況を考えると、A市を例にすると、以前に比べ正規保育士が少なくなった。これは、育児休暇取得者が増えたこと、育休明けで復帰しても、育児短時間勤務の制度を利用している保育者が多くなってきたことが理由と考えられる。これらの制度を取得している保育者はちょうど経験10年前後が多いため、モデルとすべき保育者が少なくなり、新任保育者に負担がかかってしまうことが多い。また、3歳未満児は多くなっているが、子どもの数の減少によってA市においては幼児クラスが1年齢でも複数あるところが12園中4園、幼児3年齢すべてにおいて複数クラスあるところは1園だけという状態である。保育者が隣を見ながら学ぶ、一緒に考えるということができなくなったことも、新任保育者にとっては、保育を学ぶ、まねをするという機会が減り、不安になる一因である。

このアンケートや面接を実施したA市では、新しい取り組みとして平成25年度より「トレーナー制度」を保育所にも取り入れ、新任保育者に対し、マン・ツー・マンによる計画的なOJT(日常の業務の中で意図的

に部下を育成する研修)が実施できるような制度を策定している。教育係は新任保育者のレベルアップが実現できるよう身近な相談者となることが求められ、指導することによって本人のレベルアップにもつながる²⁴⁾。この、トレーナー制度により、誰に聞いたらよいかと思悩まずに済む。そしてこのトレーナーはいつも新任保育者を気遣っているという構図ができる。トレーナー制度が上手く機能することで、新任保育者の負担感は軽減するのではないかと。

そのほかに新任保育者支援のために、実技、実践研修のほかに思いを受け止める語りの場として²⁵⁾ 新任保育者の情報交換会などを年に数回行うことなど、同じ立場の保育者同士が気持ちを出せる場所づくりを行っている。第一著者は、新任1年目の11月に新任自身が撮影されたビデオを見ながら交流会を行っているが、新任保育者の感想として「6月の姿を見ると、今の子どもたちの成長を感じ、うれしい」「みんないろいろ違った環境の中で頑張っていることがわかった」「私の園の子どもが一番かわいい」など振り返りの中から次への意欲を持つことができる。昨年度より2年目の保育者も参加し、2年目の保育者が自分の経験から1年目の保育者に対し助言を行う時間を設けたところ、1年目の保育者より、2年目の保育者が生き生きと自分の経験話を話していたことがとても印象的であった。1年目の保育者にとって、2年目という身近な人の経験を聞くことは「経験値」が広がる。また2年目の保育者にとっては、真剣に聞いてくれる1年目の姿に自分を見て成長を感じるとともに、伝えることで改めて自分の経験を再確認し「経験値」は広がる。

Ⅶ. これから

保育者を長年続けた第一著者として、昨今の保育者不足について、悔やまれるのは、保育の魅力や使命を後輩たちに伝えていかなかったことである。「見て覚える」「自分で考えて」の考えのもと、時代の移り変わりにも気づかず、新任保育者を育てるという目線が少なかった。時代のニーズとともに保育者が行わなければならないことが増えていく中で、新任保育者にとっては養成校で学んできて、わからないことが多すぎる。またコミュニケーションが苦手と推測される若い保育者達に²⁶⁾ とっては負担になることが多すぎる。新任保育者を訪問し面接すると、皆「良い子」である。丁寧に言葉を探しながら話をする。「間違ったらどうしよう」と、正しい答えをいつも模索しているような感じを受ける。これまでのような、先輩保育士の個人

の能力に頼るだけの「保育の伝承」により支えられた職場体制では、新人保育士の育成は困難²⁷⁾ とあるように、組織立てて、新任保育者の実態、思いを理解し、系統的に育成を考えていくことが大切である。その際に子どもの育ちの援助について網野(2018)は「育てようという意識に強く捉われていると、子どもの持つ豊かな生命エネルギー、生きる意欲に支えられて育てていることへの感受性を鈍らせるおそれがある」²⁸⁾ と述べていることを、保育者に置き換えると、保育者の持っている力を信じ、保育者一人一人の個性を重んじ、支援していくことが基本になくはならない。新任保育者が1年目に思う「うれしかったこと」に多く記述してあった「自分を認めてくれる・慕ってくれる・必要としてくれる」この喜びを思い起こすために、大変なことはもちろんあるが、常に楽しいエピソードや発見などを大切に作る職場であるべきであり、そのためには保育者の勤務条件の整備が求められる。

引用文献

- 1) 厚生労働省「平成29年10月時点の保育園等の待機児童数の状況について」(2017)
- 2) 垣内国光:義基祐正・川村雅則・小尾晴美・奥村優佳「日本の労働者 せめぎあう処遇改善と専門性」(2015) ひとなる書房P17
- 3) 保育所保育指針(平成29年告示)厚生労働省第4章・第3章
- 4) 加藤由美・安藤美華代「新保育者の抱える困難に関する研究と動向」岡山大学大学院教育学研究収録第151号(2012)P24.27.28
- 5) 森本美佐・林悠子・東村知子「新人保育者の早期離職関する実態調査」奈良女子文化短期大学紀要44(2013)P106
- 6) 木曾陽子「保育者の早期離職に関する研究の動向:早期離職の実態,要因,防止策に注目して」社会問題研究 里見恵子准教授追悼号(2018)P19
- 7) 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良「新卒保育者の離職問題に関する研究Ⅱ:新卒後5年目までの保育者の「やめたい理由」に注目して常葉学園短期大学紀要43(2012)P165
- 8) 千葉直紀「保育者の早期離職を抑制する要素の抽出〜ベテラン保育者の職業継続の要因から見えてきたもの〜」小田原短期大学研究紀要第47号(2017)P137.138
- 9) 20) ドロシー・レナード:ウォルター・スワップ

- 「経験値を伝える技術」 デープスマートの本質 (2005) P 42.43
- 10) 千葉直紀「保育者の早期離職を抑制する要素の抽出②～保育者の職業継続の要因の分解～小田原短期大学研究紀要第 48 号 (2018) P 113
- 11) 仲野悦子・田中まさ子 「語りから捉えた新任保育者の成長の契機」 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要 41 (2009) P 64
- 12) 加藤由美・安藤美華代「新保育者の抱える困難に関する研究と動向と展望」 岡山大学大学院教育学研究収録 第 151 号 (2012) P 24.27.28
- 13) 傅馬順一郎・中西さやか 「保育者の早期離職に至るプロセス～T E M (複線経路・等至性モデル) による分析の試み～」 名寄市立大学道北地域研究所年報 第 32 号 (2014) P 61
- 14) 全国保育士養成協議会専門委員会 2009
- 15) 平松知子 発達する保育園大人編「大人だってわかってもらえて安心したい」 ひとなる書房 (2014) P 91
- 16) 加藤由美・安藤美華代「新保育者の抱える職務上の困難感の要因に関する研究」 岡山大学大学院教育学研究収録 第 154 号 (2013) P 22
- 17) 加藤由美・安藤美華代, 再掲, P 28
- 18) 平松知子 発達する保育園大人編「大人だってわかってもらえて安心したい」 ひとなる書房 (2014) P 91
- 19) 上田厚作・松本昌治 「新任保育者の早期離職を防ぐために保育者養成校の求められる就職支援活動－離職率・離職原因等に関する追跡調査結果を受けて－越谷保育専門学校研究紀要 4 (2015) P 29
- 21) 加藤由美・安藤美華代, 再掲, P 24.27.28
- 22) 森本美佐・林悠子・東村知子, 再掲, P 106
- 23) ポーター 倫子「米国における保育の質研究－保育者の離職について」 (2012 年 6 月 29 日掲載)
- 24) 犬山市人材育成基本方針 (2007) P 11
- 25) 仲野悦子・田中まさ子「語りから捉えた新任保育者の成長の契機」 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要 41 (2009) 2009 P 72
- 26) 文部科学省「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方 (答申) 中央教育審議会 (2011) P 13
- 27) 宮崎静香 「新人保育士の保護者対応を支える先輩保育士による職場体制」 浦和大学・浦和大学短期大学部 浦和論叢 第 54 号 (2016) P 119
- 28) 網野武博 (2018) 平成 30 年度 保育士養成研究
- 所 第 2 回研修会 基調講演「新保育士養成課程における養護と教育の一体性」 P 7