

新任保育者へのサポート体制に関する一考察

—保育士へのアンケート調査を通して—

A Study on the Support System for Newly Appointed Childcare Workers:
Employing a Questionnaire Methodology

須永美紀

SUNAGA, Miki

Abstract

In this study, a questionnaire was employed to examine the support system for newly appointed childcare workers at the childcare facilities at which they are employed. The results revealed that childcare workers receive a great deal of support associated with “daily childcare,” “human relationships in the workplace,” and “the working system.” In particular, more than 80% of the facilities provided support in the following areas: provision of childcare in association with a senior childcare worker; sharing of information regarding children among childcare workers; and cooperation among child care workers. This indicates that there is a system in which colleagues cooperate with each other. However, newly appointed childcare workers mentioned difficulties; these included: “Although I’m told to ask a question, I don’t even know what I don’t understand,” and “I hesitate to ask questions even when my senior is supervising me.” Therefore, it is proposed that while preparing a system for nurturing newly appointed childcare workers, the challenge is to consider the type of support to be given according to each worker’s sense of difficulty.

キーワード：新任保育者、サポート、困難感

1 はじめに

近年、保育施設へのニーズはますます高まっている。その一方で、保育者不足は深刻な状況にあり、新卒の保育者の離職が多いことが問題の1つとして指摘されている（加藤・鈴木, 2011）。遠藤・竹石ら（2012）は、養成校の卒業生を対象にした調査を実施し、卒業後5年で3割が退職していることを報告している。また、退職した保育者のうち、別の園に就職した人は2分の1にすぎなかったという。谷川（2013）は、新採の保育士が、就職してから初期の段階で、保育職に対する混乱と葛藤を覚えると述べている。何をするのも手一杯で、仕事をこなすだけで一日が終わり、やがて、自分が何もできないことを自覚するというのである。つまり、新採の保育者は、混乱と葛藤を抱えながら日々の保育をし、しかもそれが自信を失うことにつながる可能性が高いと考えられる。

保育者が、多様な背景を持つ子どもを保育するためには、高い専門性が求められる。専門性の育成のためには、職場での初期キャリアが重要であることが指摘されてい

る。初期キャリアとは、初めて仕事に就き、その仕事の内容と職場に適応し、組織に対して貢献できる正規のメンバーとして認められることで責任を引き受け、最初の正式な任務に伴う義務を首尾よく果たせるようになるまでの時期のキャリアを指す（Schein, 1991）。つまり、就職してからの数年を、どのように過ごすかが重要ということである。

新任の保育者が、初期キャリアの段階で離職していく原因は何なのだろうか。高橋・首藤（2007）は、ストレス耐性の問題を指摘している。若い保育者は、他の年代の保育者と比べてストレスが高く、その中でも新任の保育者ほどストレス耐性が低い（上村・七木田, 2011）というのである。

また、「新採ギャップ」の存在も指摘されている。「新採ギャップ」とは、養成段階と新採教員の間にある「ギャップ」である。森本・林・東村（2013）によれば、保育者の職場定着を困難にしている要因の1位は「卒業時と現場で求める実践能力のギャップ」であり、この「実践能力のギャップ」が、保育者が自分が保育者に向いていないと判断する根拠となるという。

新任保育者が抱える困難という問題もある（水野・徳

田, 2008)。加藤、安藤 (2012) は、新任保育者を含む保育者に対する質問紙・面接調査を実施し、保育者の困難の要因、困難への対処法の観点から分析を行っている。その結果、新任保育者が感じる困難について、「勤務環境」「保育技能」「職場の人間関係」という3つの要因を抽出している。また、高平・若月ら (2015) は、私立幼稚園教諭を対象に、新任時と2年目以降の職務上の困難との比較を行った。新任保育者特有のストレスや職場環境の困難を検討した結果、新任教諭にとって、保育や学級運営が困難としてとらえられていると述べている。

前出の遠藤・竹石 (2012) らが、短大を卒業し幼稚園・保育所・児童福祉施設に就職した卒業生を対象に実施したアンケート調査によると、5年目までの退職経験者が退職に際して影響を受けた上位の項目として、「職場の方針に疑問を感じたため」、「心身の不調のため」、「職場の人間関係が悪かったため」、「将来に希望が持てなかったため」、「休暇が少なかったため」、「残業が多かったため」、「仕事に自信がなくなったため」が挙げられている。このことから、保育者の早期退職に至る要因は、新任保育者の抱く困難感と重なるものが多いと考えられる。このことから、保育施設側が、新任保育者が困難を感じる要因に対してサポートを行うことは、初期キャリアの段階にあたる時期を乗り越え、専門性の高い保育者を育てるために重要であると考えられる。

本研究では、保育園において、初めて保育施設に就職した保育者（以下、新任保育者とする）にどのようなサポートを行っているのかを明らかにすることを通して、新任保育者のために望まれるサポート体制について検討する基礎資料としたい。

2 研究方法

(1) 調査対象者

A市の保育施設に勤務する保育士140名を調査対象者とした。

(2) 手続き

2017年10月に実施された研修会の会場で調査用紙を配布し、その日のうちに記入・回収を行った。

(3) 回収数および回収率

回収数127件で、回収率は90.7%であった。

(4) 調査項目

- ①回答者プロフィール（勤務先施設種別・担任しているクラスの年齢・雇用形態・勤務経験年数・性別）
- ②施設の規模（園児数・保育者の数）

- ③新任保育者のサポート体制について（研修や保育体制・日々の保育・学級経営・保護者との関係・勤務環境・職場の人間関係）
- ④1年目の保育者だった時、困っていたこと（自由記述）
- ⑤新任保育者のサポートに対する意見（自由記述）

(5) 倫理上の配慮

アンケート調査の用紙に、調査の目的と調査結果の取り扱い等の倫理的配慮について明記した。このことについては、配布の際、口頭でも説明をした。また、回答は任意とし、無記名で実施した。

(6) 質問項目の作成

調査用紙の質問項目は、加藤・安藤 (2012) において新任保育者が困難を感じる要因としてあげられた「勤務環境」「保育技能」「職場の人間関係」に、高平・若月ら (2015) において、新任時に困難度が高かった「保護者との関係」「学級経営」を加えた5項目と、「研修や保育体制」について尋ねる1項目の計6項目とした。これらの項目を、新たに「研修や保育体制」「日々の保育」「学級経営」「保護者との関係」「勤務環境」「職場の人間関係」と名前をつけ、各項目における質問を作成した。

さらに、自分が1年目の保育者であったときに感じていた困難感と、新任保育者のサポートに対しての意見を自由記述で尋ねた。

3 結果

(1) 勤務先の園と園の規模

① 勤務先の園の施設種別

認可保育園	公立保育園 (33名)
	私立保育園 (64名)
地域型保育施設	18名
その他	12名

② 園の規模（園児数による）

10人未満	8名
10人以上50人未満	38名
50人以上100人未満	45名
100人以上150人未満	30名
200人以上	3名
未回答	3名

なお、本研究においては、このうち認可保育園（公立保育園と私立保育園）に勤務する回答者のデータを分析に用いることとした。

(2) 研修や保育体制について

「保育経験のある保育者と組んで保育をする (80.4%)」、

「新任研修に参加するようにしている（64.9%）」、「指導を担当する先輩保育者がいる（54.6%）」という順で回答の割合が高い。また、「学年やクラスを一緒に組む保育者の経験年数や性格などに配慮している」という回答も38.1%見られる（表1参照）。

今回調査を行った保育園の多くが、新任保育者が保育経験のある他の保育者と一緒に保育ができる体制を整えていることがうかがえる。さらに、新任保育者と一緒に組んで保育をする保育者の経験年数などを考慮している。また、指導担当の保育者を新任のサポートにつける園も半数を超えている。

これを、園の規模別に見ると、「保育経験のある保育者と組んで保育をする」については、園児数100～150人未満の園では96.7%であるが、10～50人未満の園では54.5%にとどまっている。「指導を担当する先輩保育者がいる」についても、100～150人未満の園では66.7%の割合であるのに対して、10～50人未満の園では40.9%であった。さらに、「一定の期間、リーダーを担当しない」、「配属クラスの年齢や子どもの特徴に配慮している」、「定期的な面談を実施している」の項目についても、園の規模が大きいほど、「はい」と回答する割合が高くなっている。中でも、「園務分掌に配慮している」はこの項目の質問のうち、最も回答の割合の差が大きい。

この項目については、全体的に見て、園の規模が大き

いほど、それぞれの項目の回答率が高い。規模の大きな園の方が職員の数が多く、経験年数も多様であることが予測できることから、研修や保育体制に関しては、園の規模が大きいほど新任保育者のサポートとなりうる配慮を行いやすいと考えられる。

(3) 日々の保育について

「子どものことについて、保育者同士がよく話し合う（90.7%）」、「自分のクラス以外の子どもの様子について情報を共有している（83.5%）」、「一日の保育の流れや内容について事前に打ち合わせをしている（70.1%）」、「指導計画の作成や環境設定などについて、先輩の保育者がアドバイスしている（68.0%）」の順で回答の割合が高い（表2参照）。

園の規模別に規模の小さい順から見てみると、全体において回答の割合が高かった「子どものことについて保育者がよく話し合う（90.9%、90.2%、96.7%）」、「自分のクラス以外の子どもの様子について情報を共有している（86.4%、85.4%、83.3%）」の項目については、規模による違いはほとんど見られない。

しかし、「一日の保育の流れや内容について事前に打ち合わせをしている」については、園児数100～150人未満の園では80.0%であるが、10～50人未満の園では59.1%と回答の割合が低くなっている。また、「指導計画の作成

表1 研修や保育体制について（複数回答可）

	全体	年度の初めに園・施設で新任研修を実施している	園内で定期的な新任のための研修を実施している	指導を担当する先輩保育者がいる	園務分掌に配慮している	保育経験のある保育者と組んで保育をする	一定の期間、リーダーは担当しない	定期的に面談を実施している	一年目は担任をもち、先輩保育者の保育を見て学ぶようにしている	配属するクラスの年齢や人数、子どもの特徴などに配慮している	学年やクラスと一緒に組む保育者の経験年数や性格に配慮している	外部で行われる新任研修に参加するようにしている	その他
全体	412	46 47.4%	11 11.3%	53 54.6%	20 20.6%	78 80.4%	36 37.1%	35 36.1%	6 6.2%	27 27.8%	37 38.1%	63 64.9%	0 0.0%
10～50人未満	66	7 31.8%	1 4.5%	9 40.9%	2 9.1%	12 54.5%	6 27.3%	5 22.7%	2 9.1%	4 18.2%	7 31.8%	11 50.0%	0 0.0%
50～100人未満	178	21 51.2%	5 12.2%	23 56.1%	9 22.0%	35 85.4%	14 34.1%	17 41.5%	1 2.4%	9 22.0%	15 36.6%	29 70.7%	0 0.0%
100人以上	159	16 53.3%	5 16.7%	20 66.7%	9 30.0%	29 96.7%	15 50.0%	13 43.3%	3 10.0%	13 43.3%	14 46.7%	22 73.3%	0 0.0%

表2 日々の保育について（複数回答可）

	全体	子どものことについて保育者同士がよく話し合う	自分のクラス以外の子どもの様子について情報を共有している	一日の流れや内容を事前に打ち合わせている	経験豊かな保育者が日常的に保育室に入って様子を見るようにしている	保育の準備や教材研究などの時間が取れるように配慮している	活動や行事について学年で共通で行う内容を決めている	同じ学年ではクラスごとの差が出ないように保育内容を相談している	指導計画の作成や環境設定などについて、先輩の保育者がアドバイスしている	特別な配慮を必要とする子どもについて他の保育者が支援したりアドバイスしたりしている	新任保育者の保育の仕方や考え方を尊重している	クラス会議や学年会議を頻繁に持つようにしている	その他
全体	574	88 90.7%	81 83.5%	68 70.1%	36 37.1%	25 25.8%	40 41.2%	15 15.5%	66 68.0%	56 57.7%	48 49.5%	51 52.6%	0 0.0%
10～50人未満	115	20 90.9%	19 86.4%	13 59.1%	10 45.5%	5 22.7%	9 40.9%	3 13.6%	11 50.0%	9 40.9%	7 31.8%	9 40.9%	0 0.0%
50～100人未満	237	37 90.2%	35 85.4%	30 73.2%	11 26.8%	8 19.5%	13 31.7%	7 17.1%	29 70.7%	25 61.0%	16 39.0%	26 63.4%	0 0.0%
100人以上	348	29 96.7%	29 83.3%	29 80.0%	29 46.7%	29 36.7%	29 53.3%	29 16.7%	29 80.0%	29 66.7%	29 76.7%	29 50.0%	29 0.0%

や環境設定へのアドバイス」についても、園児数100～150人未満の園で80.0%であるのに対して10～50人未満の園では50.0%と低い。

子どものことに関する情報共有という点では、園の規模に関わらず非常によく行っているが、計画や環境設定へのアドバイスについては、規模が小さい園では何らかの難しさがあることが推察される。

「新任保育者の保育の仕方や考え方を尊重している」と回答した割合は、園児数100～150人未満の園では76.7%であるが、10人～50人未満の園では31.8%と低くなっている。規模の大きな園ほど、新任保育者の意見や考え方を受け入れようとしていることがうかがえる。

(4) 学級経営について

「クラスの子どもの姿について、同じクラスの担当者がよく話し合う(69.1%)」、「保育の中で、同じクラスの保育者同士が役割分担をしている(64.9%)」、「集団で活動している時、そこから外れる子どもについては別の保育者が対応するようにしている(61.9%)」、「関わりの難しい子どもや特別の配慮が必要な子どもがいる時には、別の保育者が対応している(60.8%)」の順で回答の割合が高い(表3参照)。

学級経営について、保育園では、クラスの担当者同士が話し合い、情報交換をしたり役割分担をしたりして協

力していることがわかる。また、クラスをまとめていくうえでの個への対応、特別の配慮が必要な子どもに対応といった、新任保育者にとって困難と思われる場面について配慮されていることがわかる。

園の規模別に見ると、「行事や活動に向けての準備や指導の方法について先輩がアドバイスしている」への回答では、園児数が10～50人未満の園では36.4%、50～100人未満では53.7%、100～150人未満では70%と園の規模が大きくなるほどその割合が高くなっている。「保育の中に他の保育者が入り、その場その場でポイントを指導している」についても、10～50人未満の園では13.6%、50～100人未満では12.2%であるが、100～150人未満では26.7%と割合はおおよそ倍となっている。

このことから、具体的な保育の内容についての指導は、大きい規模の園のほうがより積極的に行われていると考えることができる。

(5) 保護者との関係について

「新任保育者では対応が難しいと思われる場合は、主任や園長が対応している(67.0%)」、「個々の保護者について、これまでの経緯や接し方について情報を共有している(60.8%)」、「保護者からの意見や質問などは、必ず先輩保育者が把握し、一人で対応しない(59.8%)」の順で回答の割合が高い。この結果から、新任保育者の保護者対

表3 学級経営について(複数回答可)

	全体	集団で活動している時、そこから外れる子どもについては別の保育者が対応するようにしている	関わりの難しい子どもや特別の配慮が必要な子どもがいる時には別の保育者が対応するようにしている	日々の保育のねらいや内容、その日の流れなどを保育者同士で事前に確認している	クラスの子どもの姿について、同じクラスの担当者がよく話し合う	行事や活動に向けての準備や指導の方法について先輩がアドバイスしている	保育の中に他の保育者が入り、その場その場のポイントを指導している	保育の中で、同じクラスの保育者同士が役割分担をしている	その他
全体	369	60 61.9%	59 60.8%	52 53.6%	67 69.1%	52 53.6%	16 16.5%	63 64.9%	0 0.0%
10～50人未満	72	12 54.5%	13 59.1%	12 54.5%	13 59.1%	8 36.4%	3 13.6%	11 50.0%	0 0.0%
50～100人未満	161	28 68.3%	27 65.9%	20 48.8%	30 73.2%	22 53.7%	5 12.2%	29 70.7%	0 0.0%
100人以上	127	19 63.3%	17 56.7%	19 63.3%	22 73.3%	21 70.0%	8 26.7%	21 70.0%	0 0.0%

表4 保護者との関係について(複数回答可)

	全体	連絡ノートの書き方や電話対応などを指導している	保護者に対応する際には別の保育者も同席する	他の保育者の保護者対応を見ることができるようにしている	学年会等で保護者の様子や対応の実態について保育者同士で共有している	個々の保護者についてこれまでの経緯や接し方の情報を共有している	保護者会の持ち方に配慮している	新任保育者では対応が難しいと思われる場合は主任や園長が対応している	保護者からの意見や質問などは、必ず先輩保育者が把握し一人で対応しない	その他
全体	368	53 54.6%	23 23.7%	45 46.4%	43 44.3%	59 60.8%	22 22.7%	65 67.0%	58 59.8%	0 0.0%
10～50人未満	66	7 31.8%	5 22.7%	9 40.9%	9 40.9%	11 50.0%	2 9.1%	11 50.0%	12 54.5%	0 0.0%
50～100人未満	153	24 58.5%	8 19.5%	14 34.1%	17 41.5%	24 58.5%	8 19.5%	31 75.6%	27 65.9%	0 0.0%
100人以上	139	21 70.0%	10 33.3%	20 66.7%	16 53.3%	22 73.3%	11 36.7%	22 73.3%	17 56.7%	0 0.0%

応に関しては、先輩や主任・園長がサポートしていることがわかる。このことは、新任保育者が困難感を持つ要因の1つである保護者対応について、安心できる環境につながると考えられる。

園の規模別に見ると、「新任保育者では対応が難しいと思われる場合は、主任や園長が対応している」の質問項目について、園児数が100～150人未満の園では73.3%であるが、10～50人未満の園では50.0%である。また、「個々の保護者について、これまでの経緯や接し方について情報を共有している」についても同じ傾向が見られる。また、「連絡ノートの書き方や電話対応などについて指導している」は、園児数100～150人未満の園では70.0%が「はい」と回答しているのに対して、10～50人未満の園では31.8%にとどまっている。

保護者対応については、園の規模が大きいほど、サポート体制を作りやすいことがうかがえる。

(6) 勤務環境について

「体調が悪い時、休むことができる(77.3%)」が回答の割合が最も高かった。次いで、「希望するときに休暇がとれる(61.9%)」、「自分の仕事が終わったら退勤することができる(61.9%)」の順で割合が高い(表5参照)。

一方で、「残業がないようにしている」への回答の割合は28.9%に留まり、全体的に見ても、時間内に仕事を終

えるのが難しい現状があることがうかがえる。

しかし、「休憩時間の確保」、「残業がないようにしている」、「自分の仕事が終わったら退勤することができる」の項目については、10～50人未満の園の回答の割合は最も高い。このことから、規模の小さい園は、保育者の労働時間が守られやすい傾向があると考えられる。

また、新任保育者にとって、自分が受け入れられている、大切にされていると感じられることは、仕事のやりがいや自信につながると考えられる。しかし、「新任保育者の気づきや考えが認められるような場がある」、「新任保育者が発言しやすい環境がある」の項目については、いずれも30%台に留まっている。

(7) 職場の人間関係について

「保育者同士がお互いの仕事を手伝うことがある(77.3%)」、「年齢の近い教職員がいる(73.2%)」、「勤務時間以外に保育者同士が親睦を深める機会がある(58.8%)」の順で回答の割合が高い。保育者同士が親しみをもち、協力し合って仕事をしていることがわかる(表6参照)。

一方、園の規模別に見ると、「保育者を子どもや保護者の前で注意したり叱責したりすることがある」、「経験のある保育者の意見で保育の内容が決まることが多い」、「保育者同士がお互いの悪口を言ったり非難したりすることがある」の項目は、全体的に見ると回答の割合が低い

表5 勤務環境について(複数回答可)

	全体	休憩時間が確保できるようにしている	残業がないようにしている	持ち帰りの仕事がないようにしている	事務的な作業や会議を効率的に行っている	新任保育者の気づきや考えが認められるような場がある	新任保育者が発言しやすい環境がある	自分の仕事が終わったら退勤することができる	体調が悪い時休むことができる	希望するときに休暇がとれるようにしている	その他
全体	420	51 52.6%	28 28.9%	40 41.2%	40 41.2%	31 32.0%	34 35.1%	60 61.9%	75 77.3%	60 61.9%	1 1.0%
10～50人未満	98	13 59.1%	8 36.4%	9 40.9%	8 36.4%	8 36.4%	7 31.8%	15 68.2%	17 77.3%	13 59.1%	0 0.0%
50～100人未満	165	22 53.7%	9 22.0%	15 36.6%	14 34.1%	8 19.5%	13 31.7%	25 61.0%	30 73.2%	28 68.3%	1 2.4%
100人以上	147	16 53.3%	10 33.3%	15 50.0%	17 56.7%	14 46.7%	13 43.3%	19 63.3%	26 86.7%	17 56.7%	0 0.0%

表6 職場の人間関係について(複数回答可)

	全体	保育者を子どもや保護者の前で注意したり叱責したりすることがある	経験のある保育者の意見で保育の内容が決まることが多い	年功序列の風土がある	保育者同士がお互いの悪口を言ったり非難したりすることが多い	保育者同士で保育や子どもについての意見の食い違いがある	新任保育者の意見やアイデアを聞くようにしている	保育者同士がお互いの仕事を手伝うことがある	勤務時間以外に親睦を深める機会がある	年齢の近い教職員がいる	成長や頑張り評価してもらえる機会がある	悩みを気軽に相談できる雰囲気がある	新任保育者が積極的に発言する機会がある	その他
全体	463	8 8.2%	34 35.1%	18 18.6%	22 22.7%	22 22.7%	48 49.5%	75 77.3%	57 58.8%	71 73.2%	40 41.2%	44 45.4%	24 24.7%	0 0.0%
10～50人未満	106	5 22.7%	9 40.9%	4 18.2%	6 27.3%	5 22.7%	8 36.4%	15 68.2%	11 50.0%	18 81.8%	8 36.4%	10 45.5%	7 31.8%	0 0.0%
50～100人未満	185	2 4.9%	15 36.6%	8 19.5%	10 24.4%	7 17.1%	20 48.8%	31 75.6%	23 56.1%	29 70.7%	15 36.6%	17 41.5%	8 19.5%	0 0.0%
100人以上	159	1 3.3%	9 30.0%	6 20.0%	5 16.7%	10 33.3%	18 60.0%	27 90.0%	21 70.0%	22 73.3%	16 53.3%	15 50.0%	9 30.0%	0 0.0%

が、規模の小さな園ほど回答の割合が高い。規模が小さいと、保育者同士の間で何らかの難しさがあることがうかがえる。

この項目を全体的に見ると、「成長や頑張りを評価してもらえる機会がある (41.2%)」、「新任保育者が積極的に発言する機会がある (24.7%)」についての回答の割合は低く、新任保育者が考えや意見を求められたり、それを評価されたりする機会はまだ少ないことが推察される。

4 全体考察

本研究では、保育園における、新任保育者のために行われているサポートの内容について調査した。

(1) 保育者同士の情報共有と協力体制

全体的な特徴として、保育者同士の情報共有や協力体制があることがわかった。基本的に、保育園はチームで保育をするため、職員同士が情報を共有したり、協力しあったりすることが求められることから、新任保育者の存在に関わらず、日常的に情報共有や協力をする基盤があると推察される。

新任保育者が日々の保育の中で抱える困難として、気になる子どもへの援助や子ども理解(望月・石上・徳田・横山、2001)、保育技術の未熟さ(仲野・田中、2009)などが指摘されている。このことから、新任の保育者がチームの一員として他の保育者と情報を共有する場や機会があることは、保育への理解や子ども・保護者への理解を助けることになると考えられる。

今回の調査では、多くの園で子どものことについての情報共有、保育の流れや内容についての事前打ち合わせを実施していた。そして、集団での活動に入らない子どもや、特別な配慮が必要な子どもを別の保育者が見るなどのサポートも実施されていた。これらのサポートは、保育技術や学級運営に困難感を抱きやすい新任保育者の不安を軽減することにつながると考えられる。

(2) 新任保育者への配慮・指導

今回の調査から、保育園において、新任保育者への配慮や指導が積極的に行われていることが明らかになった。

配慮点としては、新任の保育者が、保育経験のある職員と組んで保育をすることができたり、先輩の保育者に指導してもらうことができたりする体制を持っている園が多いことがわかった。

また、新任保育者にとって、困難感につながる要因の1つでもある保護者対応についても、経験のある保育者が把握したうえで対応するようになり、難しいケースは園長や主任が対応したりするなどの配慮が行われてい

た。新任保育者にとって、一人で保護者対応をすることは難しいことから、周囲にサポートしてくれる先輩がいることは、大きな助けになるといえるだろう。

また、指導計画の作成や環境構成、連絡ノートの書き方や電話対応の仕方の指導も行われていた。これらは、規模の大きな園ほど、実施されている割合が高い傾向があり、園の職員の数や経験年数の構成が、新任をサポートする内容に大きく影響していると考えられる。

(3) 勤務環境

全国保育士養成協議会が2009年に行った調査によると、保育者が離職を考えた理由の1つに「仕事の量が多すぎて疲れを感じた時」が挙げられている。長町(2009)によれば、保育者の仕事の特徴として、休憩時間の確保が困難であること、保育以外の業務量が多いこと、持ち帰りの仕事が多いことがあるという。

今回の調査では、「体調が悪い時に休める」、「希望するときに休暇がとれる」、「仕事が終わったら退勤できる」などの、基本的な労働条件が守られているかについても、「はい」と回答した割合は60%~70%であった。また、「持ち帰りの仕事がないようにしている」、「事務的な仕事や会議を効率的に行っている」はいずれも41.2%に留まっていた。「残業がないようにしている(28.9%)」については、勤務環境に関する質問中もっとも回答率が低かった。

このことから、新任保育者も含めて、勤務時間内に仕事を終わらせることが難しい実態があることが示唆される。

仕事の負担感のうち、量的負担はメンタルヘルスに、量的負担は抑うつやバーンアウトと関連している(磯野・鈴木・山崎、2008)ことから、勤務条件を整えることが急務であると考えられる。

(4) 保育者としての手ごたえや喜び

秋田(2011)は、保育の仕事は正負の感情が常に生起することから、保育者同士が本音で語り合うことが重要であると指摘している。新任保育者へのサポートを考えた場合、ベテランの保育者の目線ではなく、新任保育者なりの気づきや考えを大切にすることや、よさや長所を認めることで、保育者としての自信が持てるようにすることが重要である(滝口・山口、2008)。

このことを考えると、まず、保育者同士がお互いに意見が言い合えるような雰囲気が必要であると考えられる。「勤務時間外に保育者同士が親睦を深める機会がある(58.8%)」、「悩みを気軽に相談できる雰囲気がある(45.4%)」などの関連項目への回答の割合は45%を超えている。

また、職員の間で話し合いをする際には、経験の有無にかかわらず、それぞれの意見が言える場、尊重される場があることも求められるだろう。「新任保育者の保育の仕方や考え方を尊重している (49.5%)」、「意見やアイデアを聞くようにしている (49.5%)」については、「はい」の回答は49%を超えている。しかし、「気づきや考えが認められるような場がある (32.0%)」、「発言しやすいような場がある (35.1%)」、「成長や頑張りを評価してもらえる機会がある (41.2%)」などの項目に対する回答の割合は高いとは言えない。

また、今回のアンケートは、「(保育園・先輩保育者が) 新任保育者に行っていると考えられるサポートの内容」であるため、実施している側からみた評価となっている。新任保育者にとって、それが困難を軽減し、サポートするものになっているかを検討する必要があると考えられる。

(5) 新任保育者のニーズに即したサポート

自由記述を見ると、自分が新任保育者だった時には、「何がわからないのかがわからなかった」という声が多かった。先輩保育者がトレーナーとしてつき、なんでも質問するようにと言われたが、「わからないことが何かかわからないので質問できなかった」「先輩にいつ質問をしたらいいのかわからなかった」などの意見も多数見られる。このことから、新任保育者は、質問できる対象や機会を与えられていても、それを活用することが難しい状況にあることがわかる。

また、指導する立場の保育者については、「先輩保育者が、全員後輩の指導に向いているわけではない」、「年齢が近い先輩の方が、新任保育者の状況を理解しやすい」などの意見が多くみられた。アンケートの中で、「学年を一緒に組む保育者の経験年数や性格などに配慮している」という回答の割合は38.1%であり、保育園が、後輩を指導する役割に合った先輩保育者を選ぼうとしていることがうかがえた。

「初めてなのだからわからなくてあたりまえという温かいまなざしが必要」、「なんでも話せるような雰囲気を作ることが大切」、「先輩から新任保育者を気遣い、声をかけていくことが必要」という声もあった。これは、温かく受容的な保育者集団であることが求められているということであろう。

また、本研究では、新任保育者へのサポートのうち、園の規模による違いが見られた内容がいくつかあった。これらは主に、①先輩保育者について一緒に保育をする、先輩保育者から具体的な指導をうけるといった実践しながらサポートする内容のもの、②新任保育者も含め、保育者の多様性の受容に関わる内容のものであった。

新任保育者に対して、手厚いサポートを行おうと考え

れば、どうしてもそれに関わる職員の人数が必要となるだろう。また、受容的な雰囲気を作ろうと考えれば、年齢や経験、考え方が多様な職員が存在することが要件の一つとして求められるだろう。これらのことを考えると、新任保育者のサポートを考える際、園の職員の数や経験年数も考慮する必要があると思われる。また、本研究においては、全体的に見ると規模が大きい園の方が新任保育者へのサポートが行えているという結果が得られた。今後、園の規模と新任保育者の離職率との関連を検討することが必要であると考えられる。

本研究において実施した調査によって、保育園では、新任保育者のために、さまざまな内容のサポートが行われていることがわかった。しかし、サポートを行っているからよいというわけではなく、その内容が新任の保育者のニーズに応じたものになっているかに目を向ける必要があることが示唆された。

謝辞

本研究にあたり、調査にご協力いただきました保育者の皆様に心より感謝を申し上げます。

引用文献

- 秋田喜代美 (2011)「これからの園内研修：育ちあう組織に向けて本実践から学ぶこと 参加型園内研修のすすめ—学び合いの『場づくり』—」. ぎょうせい pp.93-104.
- 遠藤知里・竹石聖子・鈴木久美子・加藤光良 (2012)「新卒保育者の早期離職問題に関する研究Ⅱ—新卒後5年目までの保育者の『辞めたい理由』に注目して—」. 常葉学園短期大学紀要. 43. 155-166.
- 磯野富美子・鈴木みゆき・山崎喜比古 (2008)「保育所で働く保育士のワークモチベーションおよびメンタルヘルスとそれらの関連要因」. 小児保健研究. 67(2). 367-374.
- 加藤由美・安藤美華代 (2012)「新採保育者の抱える困難に関する研究の動向と展望」. 岡山大学大学院教育学研究科研究集録. 151. 23-32.
- 加藤光良・鈴木久美子 (2011)「新卒保育者の早期離職問題に関する研究1：幼稚園・保育所・施設を対象とした調査から」. 常葉学園短期大学紀要. (42). 79-94.
- 水野智美・徳田克己 (2008)「就職後3ヶ月の時点における新任保育者の職場適応」. 近畿大学臨床心理センター紀要. 創刊号. 75-84.
- 望月珠美・石上智美・徳田克己・横山範子 (2001)「保育者養成校の卒業生における職場適応Ⅱ—保育従事者の職場における楽しみと困難を中心に—2000年の調査結果より—」. 日本保育学会大会研究論文集. 54. 808-809.
- 森本美佐・林悠子・東村知子 (2013)「新人保育者の早期離職に関する実態調査」. 奈良文化女子短期大学紀要. 44. 101-109.

- 長町理恵子 (2009)「保育園と幼稚園における保育者の労働環境および保育者と親の満足度・ストレスの関係」. 生活社会科学研究所. 16. 19-33.
- 仲野悦子・田中まさ子 (2009)「語りからとら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. 61-73.
- 社会福祉法人全国保育士養成協議会 (2009)「指定保育士養成施設卒業生の卒後の動向及び業務の実態に関する調査報告書Ⅰ」. 保育士養成資料集. 50. 246-327.
- Schein, E. H., (1991)「キャリア・ダイナミクス-キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である」. 二村敏子・三善勝代訳、白桃書房.
- 高橋順子・首藤敏元 (2007)「保育者の経験とストレス」. 日本保育学会大会発表論文集. 60. 1376-1377.
- 高平小百合・若月芳浩・佐久間裕之・宮崎豊・工藤亘 (2015)「私立幼稚園教諭における職務上の困難-新任時と現在の分析-」. 玉川大学教育学部紀要. 97-113.
- 滝口俊子・山口義枝 (2008)「保育カウンセリング」. 放送大学教育振興会.
- 谷川夏実 (2013)「新採保育者の危機と専門的成長：省察のプロセスに注目して」. 保育学研究. 51(1). 105-116.
- 上村眞生・七木田敦 (2011)「保育士のレジリエンスとメンタルヘルスの関連に関する研究—保育士の経験年数による検討—」. 広島大学大学院教育学研究科紀要. 3(60). 249-257.