

# 新任保育者の保育現場への適応に向けて ——保育現場と保育者養成校の包括的協働についての提言——

小澤 拓大 野坂 敬

## For the adjustment of new childcare person: Comprehensive collaboration of childcare field and training school

Takuhiko OZAWA Takashi NOSAKA

要約：本論では、新任保育者の保育現場への適応に関する諸研究を概観した上で、適応に向けて保育現場と保育者養成校が包括的協働を行うことの重要性を論じた。各段階（内定先決定前期（養成校期①）・接続期（養成校期②）・新任期）における包括的協働の在り方を述べるとともに、今後の課題として、関係諸機関の理解を得つつ、連携をとりながら具体的な方策の立案・実行を行っていくことがあげられた。

キーワード：新任保育者・適応・包括的協働

### 1. 新任保育者の不適応問題

新任保育者<sup>1</sup>の不適応が問題となっている。「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」（全国保育士養成協議会専門委員会，2009）は、指定保育士養成施設卒業後2年目、6年目、11年目の卒業生を対象にした調査である。そこでは、2年目の卒業生のうち卒業直後の職場<sup>2</sup>で継続して勤務していたのは、76.0%であった。また、現在保育職についている卒業生（2年目、6年目、11年目）の卒業直後の就職先の平均勤続年数は2年8ヶ月であった。

さらに、加藤・鈴木（2011）は、3年間（2008年度・2009年度・2010年度）に退職した新卒保育者がいた幼稚園は、全体の50%、保育所は47%であること、森本・林・東村（2013）は3年間で就職後1年未満の退職者がみられた施設（幼稚園・保育園等）は全体の21.9%であったことを報告している。このように、保育現場では早期離職をする保育者が少なくないと考えられる。離職の理由には「結婚」もあり（岡本・ト田・松井・北野，2010）、また雇用契約期間の満了の可能性も考慮すると、必ずしも早期離職が不適応の表れとは限らないであろう。しかしながら、上述の全国保育士養成協議会専門委員会（2009）では、現在保育職についている指定保育士養成施設卒業後2年目の卒業生が卒業直後の職場を退職した理由として、「職場の人間関係」、「職場の方針に疑問を感じた」、「心身の不調」があげられている。加えて、傅馬・中西（2014）や伊藤（2014）、岡本他（2010）の離職に関する報告を鑑みると、そこには何かしらの不適応が存在する可能性が考えられる。そして、早期離職は、本人にとってのマイナス（岡本・ト田・興石・松井・北野，2011；岡本他，2010；廣川，2008）だけではなく、保育の質の低下を引き起こすと考えられる（遠藤他，2012；

廣川, 2008 ; 加藤・鈴木, 2011)。

一方、離職に至らないまでも、上述の「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」(全国保育士養成協議会専門委員会, 2009)によると、保育職についている卒業後2年目の人のうち77.4%が「今の仕事をやめたいと思ったことがある」としている。また、辞めたいと思った理由として、「職場内の人間関係がいやだと思ったとき(55.9%)」、「仕事が多すぎて疲れを感じたとき(55.2%)」、「仕事に見合う報酬が保証されないとき(44.1%)」、「園・施設の方針に疑問を感じたとき(43%)」、「勤務時間が長く休みがとりにくいとき(38.7%)」、「仕事の責任が重過ぎると思うとき(32.3%)」、「今の仕事が自分に合わないと感じたとき(32%)」、「思ったような保育ができなかったとき(27.7%)」、「継続できない職場の雰囲気を感じたとき(22.9%)」、「他の仕事に魅力を感じたとき(20.3%)」としている<sup>3</sup>。また、水野・徳田(2008)は保育者になって3ヵ月を経た者のうち辞めたいと思ったことがある者は全体の60%であったこと、辞めたい理由として、「仕事が多い」、「他の保育者との人間関係がむずかしい」ことを挙げているものが少なくないこと、園長や先輩保育者との人間関係に悩むことがある者が全体の54%いることを報告している。さらに、加藤・安藤(2013b)は、新任保育者が保育技術の未熟さや専門的な知識の不足からくる困難感を抱えていることを指摘している。このような新任保育者の離職動機の高まりやメンタルヘルスの低下にみられる不適応は、上述の早期離職と同様、本人および保育に対して悪影響を及ぼすと考えられよう。

## 2. 新任保育者の不適応の要因とその対処法

新任保育者の不適応問題は早急に取り組むべき問題であると考えられるが、加藤・安藤(2012)は、先行研究を概観する中で、新任保育者の困難に関する要因と困難への対処法を次のようにまとめている。

新任保育者の困難に関する要因は「勤務環境」、「保育技能」、「職場の人間関係」の3つに分類されている。「勤務環境」では、仕事の量的負担が挙げられているが、上述の「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」(全国保育士養成協議会専門委員会, 2009)において、仕事を辞めたいと思った理由として、「仕事に見合う報酬が保証されないとき(44.1%)」が挙げられていることや、岡本他(2010)の調査における早期離職の理由として、「給料・手当」が挙げられていることから、「給料・報酬」といった要因も「勤務環境」に含めて考えるべきであろう。「保育技能」については、新任保育者は、子どもの問題の大変さに加えて、保育者自身の技術等が未熟なために、日々の保育自体が難しい、あるいは保育に対する漠然とした心理ストレス状況にあるとされている。「職場の人間関係」では、保育方針の不一致といった職員間の共通理解の困難や園長や先輩保育者等との人間関係の困難さが指摘されている。

一方、新任保育者への困難の対処法は、「勤務環境の整備」、「職員同士の保育観の共有」、「保育者効力感<sup>4</sup>の向上」、「対人関係能力の向上」、「問題・ストレス対処法を身に付ける」の5つに分類されている。「勤務環境の整備」では、仕事の量・質の負担を軽減することや新任保育者へのサポート、保育者同士が互いに支え合える職場環境、保育者自身が肯定され、安心感をもてる環境等が挙げられているが、上述した「給料・報酬」といった困難に関する要因に関していえば、仕事に見合った「給料・報酬」の確保というのも、「勤務環境の整備」に含めることができよう。また、加藤・安藤(2012)では挙げられていないが、「保育技能」の未熟さが困難の要因であるならば、その保育技術の向上というのも対処法の一つとして考えられよう。

### 3-1. 新任保育者の保育現場への適応に向けて～保育現場との包括的協働～

さて、新任保育者の保育現場への適応に向けて保育者養成校（以下、本文中では“養成校”と記述する）として何ができるであろうか。この問題については様々な角度からの指摘ができるであろうが、ここでは「保育現場（保育所、幼稚園、関係諸機関等）との包括的協働」という観点から提言を行いたい。ここでいう、（新任保育者の保育現場への適応に向けた）保育現場との包括的協働とは、「新任保育者の保育現場への適応のために、養成校在学中から保育現場着任後において、保育現場と多角的に深く協働を行う」ということである。そして、具体的な協働の観点としては、「データ提供、共有」、「研修・就職支援システム等の共同開発」、「各取り組みの効果測定」等があげられる。新任保育者の適応ということに限定しなければ、保育現場との協働の必要性ないし重要性については、既に今村・新内・肥塚（2010）や岡本（2007）において主張されている。また新任保育者の適応に関しても、保育現場との協働の必要性（三好・石橋, 2006）や協働を行うことが課題であること（徳岡, 2010）が指摘されているが、ここではより包括的でより深化した保育現場との協働についての提言を行う。すなわち、養成校在学中から保育現場着任後においてどちらかのみがこの問題に取り組むのではなく、いずれの段階においても協働してこの問題に取り組んでいくことの重要性を主張する。この保育現場との包括的協働の概略を示したものが図 1 である。この図では、新任保育者が現場に適応するまでの過程を「内定先決定前期（養成校期①）」（内定先決定前の養成校在学中）、「接続期（養成校期②）」（内定先決定後卒業までの期間）、「新任期」（保育現場への着任以降）に分類し、各期における取り組みを示したものであるが、いずれの期においても保育現場と養成校とが協働して新任保育者の適応に取り組んでいくことが示されている。

保育現場と保育者養成校の包括的協働  
（データ提供、共有・研修、就職支援システム等の共同開発・各取り組みの効果測定等）

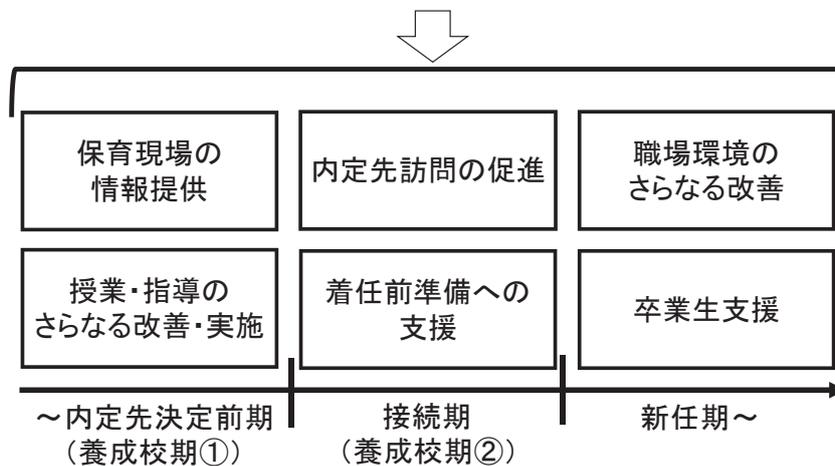


図 1 保育現場と保育者養成校の包括的協働

この包括的協働の利点として、新任保育者の不適応問題に対して効果的かつ効率的に取り組めることが考えられる。加藤・安藤（2013a）は、勤務環境や保育技能、職場の人間関係等が原因となって心身の負担が増大し、過重になっている保育者への支援に関する具体的な実践報告はほとんどみられないとしているし、原（2014）は、園内研修の効果がどのようなものであったかを明確に示した研究は少ないとしている。これは、協働の弱さを示したものであるといえよう。しかしながら、新任保育者の不適応問題を解決するためには、様々な局面における効果測定を含んだ実践研究が必要であろう。そのような点においても包括的協働が寄与する点は大きいと考えられる。例え

ば、内定先決定前期（養成校期①）における取り組みとして「授業・指導のさらなる改善・実施」とあるが、それが効果的に行われるためには、その取り組みの効果測定が重要である。そして、授業や指導が効果的であるかの判断については、その授業・指導を経て着任した新任保育者に対する保育現場からの評価（データ提供）が重要であろう。この点において保育現場と協働して取り組むことにより、より効果的に「授業・指導のさらなる改善・実施」が行えることが期待される。

一方、協働という形をとることで、新任保育者の適応をある程度の長い期間でみることができる。これにより、ある一定時期にどちらかが過重な負担を強いられることが避けられよう。さらに、保育者に対して調査を行う際に問題となるのが、回収率の低さの問題である。回収率の低さは保育者の多忙さを考慮するとやむを得ない面もあろう。そして、そのような中であっても、可能な限りデータを収集し分析を行っている研究に価値がないとはいわない。しかしながら、低い回収率から導き出された結論には誤りが含まれる危険性がある。例えば、職場を辞めたいと思ったことがあるかということを調査した際に、回答をしなかった人たちはどのような思考を有しているのであろうか。もしかしたら、「忙し過ぎて回答をしていないが、（忙し過ぎるがために）やめたいと思っている」のかもしれない。もしそうだとすると、当然この回答しなかった人たちの思考は結論に反映されないため、やめたいと思っている保育者数を実際よりも低くみなしてしまうことになるのである。もちろん、この考えは推測の域をでない話ではあるが、回収率が低い場合はそれを否定することはできないのである。そして、この回収率の低さによる問題は、新任保育者の不適応問題に対する効果的な取り組みを阻害する可能性がある。この問題に対しても協働という形をとることで回収率を高め、問題を回避することが期待される<sup>5</sup>。

他にも様々な利点が考えられるが、このように包括的協働を行うことによって、新任保育者の不適応問題に対して効果的かつ効率的に取り組めると考えられる。現場の保育者も養成校の教員も多忙であり、この問題に本格的に取り組む余力がないのが実情であろう。だからこそ、このような効果的で効率的な取り組み（無駄のない取り組み）を可能にする包括的協働が求められると考えられる。そして、その包括的協働を実現するためには、保育現場側の理解を得るということも必要であろう。

ここまでは、新任保育者の保育現場への適応に向けた保育現場と養成校の包括的協働の概略と利点について述べた。以下より、先行研究も踏まえ各期の協働について述べる。

### 3-2. 内定先決定前期（養成校期①）における包括的協働

この時期における協働としては、①「保育現場の情報提供」と、②「養成校における授業・指導のさらなる改善・実施」があげられる。まず、①「保育現場の情報提供」であるが、これについては保育現場での実習や養成校における現役保育者の講演、既に保育現場で働いている卒業生の講演などがあげられる。ここで重要なことは、学生に対して保育者としての仕事や活動をできる限り広範かつ詳細に伝えるということである。松尾（2010）は“実習時期が4月ならば4月の子どもの様子・保育士の仕事は目の当たりにすることはできるが、それ以外の実習時期ならば、保育士が4月当初どのようなことで苦勞するのかが見えてこないことが多く、‘どの時期’に‘何の行事’で忙しいのかは、実際保育士になってみないと見えてこないことも数多くあるのではないだろうか。”（p.186）と指摘している。西坂（2014）も、“学生は実習時期の幼稚園・保育所の様子は理解できるが、1年間を通して保育者がどのように過ごすのか、保育時間以外の仕事にはどのようなものがあるのか等、保育者の働き方についての理解が不十分な場合がある。”（p.462）と指摘し、“保育者の働き方についての理解があることで、「こんなはずではなかった」「こんな忙しいとは思わな

かった」といった理想と現実の溝が生じにくくなるのではと考える。”(p.462)と述べている。保育現場に着任してからリアリティショックを受けないためにも、保育者の実際の苦勞を含めた現実的な情報を提供することが求められよう。それにより着任前にしておくべきことがより明確になれば、学生の学習意欲の向上も期待される。

次に、②「養成校における授業・指導のさらなる改善・実施」であるが、これについては上述したように保育現場からの評価を得ることが重要であろう。また、新任保育者を対象に、松尾(2010)のように卒業までに身につけなければならないこと、保育士として働くための準備、不安に感じていることを調査したり、小松・杉山・東・荒川(2009)のように、新任保育者に対し、今ある自分に影響を与えた学生時代の活動や機会があれば学びたい分野を調査したりすることも授業・指導のさらなる改善に寄与することであろう。一方で、林・森本・東村(2012)や岡本(2007)のように、保育現場から養成校への要望を調査することも有用であると考えられる。なお、この期での取り組みは接続期(養成校期②)にも引き継がれるべきものであろう。

### 3-3. 接続期(養成校期②)における包括的協働

この時期における協働としては、①「内定先訪問の促進」と、②「着任前準備への支援」があげられる。まず、①「内定先の訪問の促進」であるが、松尾(2010)は、“保育所における研修形態について、内定後まもなくより定期的に研修を課すところ、行事のみの参加を学生に促すところ、保育士養成校における最終学年の定期テスト終了後2～3月よりボランティアとして研修が始まる所、有給で研修がある所、研修はなく4月より保育士として勤務する所など、保育所によりさまざまである。”(p.184)としている。就職前訪問があった者は全員がその訪問を有意義と認識しており、園の雰囲気や入園式などに必要な持ち物、園のルールなどに関しての説明を受けていたこと(林・新井, 2013)や園長が新規採用者にまず望むことは、「園の方針を理解すること」、「園の雰囲気になじんでもらうこと」であったこと(仲野・田中, 2009)を考慮すると、たとえ内定先が就職前訪問や就職前の研修を課していなくても、内定先に負担をかけない範囲での積極的な訪問を促すこと、内定先も可能な範囲で受け入れることが有用なのではないだろうか。そして、その訪問により事前に必要な準備がわかれば、その準備における困難な点に対して、養成校の教員が支援することも可能であろう(着任前準備への支援)。教員の在学生への対応や新任保育者の多忙さを考えると、卒業した新任保育者に対しての直接的な支援はなかなか難しいと考えられるが、在学中であれば、比較的支援を行いやすいであろう。もちろん、内定先の決定から着任までの期間は学生によって異なる可能性があり、各自の状態に応じた対応が求められよう。

### 3-4. 新任期における包括的協働

この時期における協働としては、①「職場環境のさらなる改善」と、②「卒業生支援」があげられる。①「職場環境のさらなる改善」というのは、既に保育現場で行われていることであろうが、研究機関でもある養成校の教員が協働して行うことで、効果測定を含めた実践研究を行いやすく、より効果的に進めていくことができよう。また、その結果を公刊することにより、他の保育現場が参考にすることも期待される。もしかしたら、既にある保育現場では有効な職場改善がなされているのかもしれない。その場合、合同研修等でも情報交換がなされ得るであろうが、そこに研究者が介在し、研究、公表することで、よりその効果を広めていくことができるであろう。上述の加藤・安藤(2013a)や原(2014)の指摘の通り、新任保育者の適応に関する実践研究は決して多いとはいえないが、表1のように少しずつではあるが増えてきていると考えられる。この領域におけるさ

らなる協働も今後の課題の一つであろう。

次に、②「卒業生支援」であるが、卒業生支援（例：養成校における相談体制の確立やリカレント教育）については既に小松他（2009）や岡本他（2011）で論じられている。それにあたっては、卒業生（新任保育者）を対象に、小松他（2009）のように期待する内容の調査や全国保育士養成協議会専門委員会（2009）のように受けたいと思う研修の調査を行うことにより、より充実した支援を行うことができるであろう。ただし、充実した卒業生を実現するためには、支援のための養成校の余力や、新任保育者の支援を受ける時間の確保といった問題にも取り組んでいかななくてはならないであろう。支援ができるだけの条件を整えることが必要である。

表1 新任保育者に関する実践研究とその対象

---

INREALアプローチ（秋元, 1999）
インシデント・プロセス法（原, 2014）
コンサルテーション（井戸・内藤, 2012）
“サクセスフル・セルフ” 新任保育者版（加藤・安藤, 2015）
職場体制・職務基準書（宮崎, 2014）
OJT研修（仲野・金武, 2011；仲野・金武・田中, 2010）
「人間関係」保育者効力感の向上を目指した認知的行動介入 による支援プログラム（西山・片山, 2013）
メンタルヘルス予防介入プログラム（藤後, 2007）

---

#### 4. まとめ

本論では新任保育者の保育現場の適応に向けた保育現場と養成校の包括的協働の重要性について論じてきた。その中で、図1のように協働の在り方の枠組みを提示することで、今後の協働の視点を提供することができた。しかし、これだけでは新任保育者の不適応問題については、何ら解決には至らない。今後はこの枠組みに基づき、保育現場とのさらなる協働を行っていくことが求められよう。このようなシステ図づくりは保育現場、養成校の多忙さを考慮すると難しい問題である。しかしながら、こういった取り組みは、保育現場側には新任保育者の早期離職・不適応の防止といった運営上の利点があり、養成校側にも保育現場からの信頼の獲得、評価の向上といった利点があるし、さらには両者の共通目的であろう質の高い保育の実現に寄与することと考えられる。本論では具体的な方策は示していない。今後の課題は、関係諸機関の理解を得つつ、連携をとりながら具体的な方策の立案・実行を行っていくことである。

#### 引用文献

- 秋元壽江（1999）. INREAL アプローチを用いた新任保育者のトレーニングについて 日本保育学大会研究論文集, **52**, 132-133.
- 傅馬淳一郎・中西さやか（2014）. 保育者の早期離職に至るプロセス～TEM（複線径路・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, **32**, 61-67.
- 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.
- 原孝成（2014）. インシデント・プロセス法による保育カンファレンスが新任保育士の専門的発達

- に及ぼす効果 鎌倉女子大学紀要, **21**, 43-54.
- 林牧子・新井美保子 (2013). 学生から保育者への移行期支援—若年保育者の不本意な離職・休職を防ぐために— 愛知教育大学幼児教育研究, **17**, 11-19.
- 林悠子・森本美佐・東村知子 (2012). 保育者養成校に求められる学生の資質について—保育現場へのアンケート調査より— 紀要 (奈良文化女子短期大学), **43**, 127-134.
- 廣川大地 (2008). 保育者の仕事継続意欲, 離職意向に関する研究の動向 中村学園大学・中村学園短期大学部研究紀要, **40**, 83-90.
- 井戸ゆかり・内藤知美 (2012). 保育者の成長プロセスとリンクする現職教育・研修 (第2報) —コンサルテーションの役割— 東京都市大学人間科学部紀要, **3**, 101-107.
- 今村方子・新内和美・肥塚陽子 (2010). 大学、地域、行政との「協働」による保育士養成のあり方についての考察 子ども未来学研究, **5**, 35-47.
- 伊藤恵理子 (2014). 新任保育者の早期離職に関わる要因: 早期離職者へのインタビュー調査から 千葉明德短期大学研究紀要, **35**, 61-69.
- 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 I ~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.
- 加藤由美・安藤美華代 (2012). 新任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.
- 加藤由美・安藤美華代 (2013a). 新任保育者の抱える困難—語りの質的検討— 教育実践学論集, **14**, 27-38.
- 加藤由美・安藤美華代 (2013b). 新任保育者の抱える職務上の困難感の要因に関する研究—新任保育者と中堅・ベテラン保育者および園長との比較— 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, **154**, 15-23.
- 加藤由美・安藤美華代 (2015). 新任保育者の心理社会的ストレスを予防するための心理教育“サクセスフル・セルフ”のプロセス評価研究 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, **160**, 19-28.
- 小松秀茂・杉山弘子・東義也・荒川由美子 (2009). 保育者が養成校に求めている学び~卒業後2年目の保育者への質問紙調査から~ 尚絅学院大学紀要, **57**, 79-90.
- 松尾寛子 (2010). 新任保育士の保育技術向上に向けての取り組みについての一考察—新任保育士からのアンケートを中心に— 関西福祉大学社会福祉学部研究紀要, **13**, 183-187.
- 三木知子・桜井茂男 (1998). 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究, **46**, 203-211.
- 宮崎静香 (2014). 新人保育士が保護者に対処する過程で求められる職場体制の在り方——社会福祉法人 A 会 A 保育園のインタビュー調査を通して—— 東洋大学大学院紀要, **51**, 219-243.
- 三好年江・石橋由美 (2006). 初任保育者の担当クラスと子どもの遊びにかかわるときの問題意識からみた保育士養成校の課題 新見公立短期大学紀要, **27**, 111-116.
- 水野智美・徳田克己 (2008). 就職後3ヵ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, **1**, 75-84.
- 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 紀要 (奈良文化女子短期大学), **44**, 101-109.
- 仲野悦子・金武宏泰 (2011). 新任保育者における1年間の園内研修を終えて 岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要, **43**, 103-116.

- 仲野悦子・金武宏泰・田中まさ子 (2010). 新任保育者に対する初期の園内研修の取り組み 岐阜聖徳学園短期大学紀要, **42**, 29-41.
- 仲野悦子・田中まさ子 (2009). 語りから捉えた新任保育者の成長の契機 岐阜聖徳学園短期大学紀要, **41**, 61-73.
- 西山修・片山美香 (2013). 初任初期における保育者支援プログラムの個別実施とその効果 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, **152**, 1-9.
- 西坂小百合 (2014). 新任保育者が直面する困難とこれからの保育者養成 保育学研究, **52**, 461-463.
- 岡本和恵・ト田真一郎・輿石由美子・松井玲子・北野圭子 (2011). 保育の質を高める保育者養成校の役割—早期離職を防ぐために— 常盤会短期大学紀要, **40**, 35-50.
- 岡本和恵・ト田真一郎・松井玲子・北野圭子 (2010). 本学卒業生の幼稚園・保育所等における早期離職の現状と課題—平成 19・20 年度卒業生を対象として— 常盤会短期大学紀要, **39**, 19-39.
- 岡本和子 (2007). 保育士養成における保育実習の抜本的検討 (1) —養成校と実習施設との連携を問う— 岡山県立短期大学研究紀要, **14**, 49-62.
- 竹石聖子 (2013). 若手保育者の職場への定着の要因～早期離職の背景から～ 常葉大学短期大学紀要, **44**, 105-113.
- 谷川夏美 (2013). 新任保育者の危機と専門的成長—省察のプロセスに着目して— 保育学研究, **51**, 105-116.
- 藤後悦子 (2007). 保育者へのメンタルヘルス介入プログラムの実践例 立教大学臨床心理学研究, **1**, 41-51.
- 徳岡博巳 (2010). 保育者として卒業した人たちの動向と実態—卒業生調査から見える養成教育の課題— 大谷学報, **90**, 1-29.
- 全国保育士養成協議会専門員会 (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 —調査結果の概要— 保育士養成資料集, **50**.

- 1 加藤・安藤 (2013b) は、保育者が就職後 5 年目頃までに様々なストレスを抱えたり退職したりするケースが多いことから、保育経験数 5 年未満を新任保育者と位置付けている。一方、伊藤 (2014) や谷川 (2013) は、新任保育者を、新卒の幼稚園教諭および保育所保育士という意味で用いている。本論では、より包括的な議論のため、加藤・安藤 (2013b) と同様に保育経験数 5 年未満を新任保育者とする。なお、新卒保育者 (遠藤・竹石・鈴木・加藤, 2012 ; 加藤・鈴木, 2011)、新人保育者 (森本・林・東村, 2013)、初任保育者 (三好・石橋, 2006)、若手保育者 (竹石, 2013)、若年保育者 (林・新井, 2013) といった言葉もみられる。
- 2 卒業直後の職場には、小学校や一般企業等も含まれている。
- 3 「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 —調査結果の概要— (全国保育士養成協議会, 2009) の p.127 において、仕事をやめたいと思ったことがある回答者が、どのような時にやめたいと思ったかを尋ねる設問の選択肢が記載されているが、同じく、p.132 に記載されている「図 3-3-9 仕事をやめたいと思った理由と卒業後の年数 (Q3SQ×F6)」の対応すると思われる項目と記載が異なる場合がある (例 : p.127 ; “仕事に見合う報酬が保障されていないと思ったとき” —p.132 ; “仕事に見合う報酬が保障されないとき”)。ここでは、p.132 に記載されている「図 3-3-9 仕事をやめたいと思った理由と卒業後の

年数(Q3SQ×F6)」の項目を参照する(以下同様)。

- 4 保育者効力感とは「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育行為をとることができる信念」(三木・桜井, 1998)とされる。
- 5 ただし、単に保育現場から直接在籍する保育者に回答を求めてもらうという方法では、回収率は高まっても、回答内容が特定されるという回答者の懸念から回答が歪んでしまう恐れがある。この点については匿名性を確保するなどの配慮が必要であろう。
- 6 リアリティショックとは「就職前に想像していた職務内容などに対する理想と、就職後に直面した現実とのギャップに対処しきれず、精神的なショックを受ける」ことを意味する(林・新井, 2013)。