

保育現場との協働による宮崎県若手保育者の不適応の検討 ——平成 27 年度宮崎県幼稚園教職員研修大会における調査から——

小澤 拓大¹ 大坪 祥子¹ 三宅 貴之² 溝口 充子³

Maladjustment of newer preschool teachers in Miyazaki Prefectural : Collaboration with nursery field

Takuhiro OZAWA Shoko OTSUBO Takayuki MIYAKE
Michiko MIZOGUCHI

要約：本研究では、若手保育者の適応に向けた保育現場と保育者養成校の協働の一環として、宮崎県の若手保育者の不適応の実態の検討を行った。宮崎県のクラス担任をしている保育者 318 名に調査を行ったところ、先行研究と同様に、宮崎県の若手保育者も困難を抱えており、保育現場に適応できていないことが示された。また、結果からは、「心を開いて話し合う機会が少ない」という職場環境（保育現場の一側面）が様々な若手保育者の不適応をもたらすことや、実際に不適応に陥っている若手保育者の職場環境がそのようなものになってしまっていることが考えられた。さらに単に「所属する園において幼児理解のディスカッションや資質向上に向けての研修」を行う“だけ”では各不適応を抑制する効果があるとはいえないこと、職場環境を構成する役割である園長や主任に対して、若手保育者はなかなか相談ができない可能性が示唆された。最後に今後の研究の方向性が述べられた。

キーワード：若手保育者・不適応・保育現場との協働

1. 保育現場との協働と通した若手保育者の適応促進に向けて

小澤・野坂（2016）において述べられているとおり、若手保育者の不適応は早急に取り組むべき問題であり、若手保育者の適応に向けては保育現場と保育者養成校の包括的協働が重要である。本研究では、その一環として保育現場から得られた若手保育者の不適応に関するデータを、保育者養成校の教員である第 1 著者と第 2 著者、幼稚園副園長である第 3 著者、幼稚園園長である第 4 著者が検討を行う。

多くの研究で若手保育者の不適応が示されているが（e.g., 傳馬, 2014; 伊藤, 2014; 加藤・鈴木, 2011; 岡本・ト田・松井・北野, 2010; 全国保育士養成協議会専門委員会, 2009; 水野・徳田, 2008）、筆者（第 1 著者・第 2 著者）が所属する保育者養成校が在る宮崎県においてもそれは同様のことであろうか。保育現場と協働して保育現場の問題に取り組んでいくためには、まずは対象となる保育現場の実態を知ることが重要であろう。そこで、本研究では、平成 27 年度宮崎県幼稚園教職員研修会で実

¹ 宮崎学園短期大学 ² 認定こども園 東幼稚園 ³ 桜ヶ丘幼稚園

施された調査のデータに基づき、若手保育者の不適応の実態について検討することを目的とする。

2. 方法

本研究は、平成27年度宮崎県幼稚園教職員研修会において質問調査により行われた。

【研究協力者】

宮崎県幼稚園連合会加盟園でクラス担任をしている保育者318名であった。回答に不備があった6名分のデータおよび本研究の研究対象となり得ない1名分のデータを除外し、311名分のデータを分析に用いた。

【質問紙の構成】

質問紙の構成は以下の通りである。なお、質問紙には以下の質問以外の項目も含まれていたが本研究には関連がないため詳細は割愛する。

①保育経験年数

保育経験年数を「a 0～2年」、「b 3～5年」、「c 6～10年」、「d 11年以上」のいずれかで回答するものであった。なお、本研究では「a 0～2年」と回答した回答者を若手保育者として扱う。

②職務内容に関する不適応に対応する質問

職務内容に関する不適応に対応する質問項目として以下を設定した。

○保育活動を計画する時に重視する事柄

保育活動を計画する時に重視する事柄として、「a 子ども達の姿を踏まえ活動を計画する」、「b 課題活動は決まっているので、子ども達の姿に即したねらいを立てる」、「c あまり考えたことはない」、「d 活動をこなすことで精いっぱい」、「e わからない」のうち、もっとも近いものを1つ選択するものであった。

○保育の質や仕事に対する悩み

保育の質や仕事に対する悩みについての質問として、「子どもへの対応が難しい」、「保護者とのコミュニケーションが難しい」という質問項目それぞれに対して、「いつも」、「ときどき」、「思わない」のいずれかで回答するものであった。

③精神的な不適応に対応する質問

精神的な不適応に対応する質問項目として以下を設定した。

保育の質や仕事に対する悩みについての質問として、「考えることが嫌になる」、「イライラすることが多い」、「落ち込むことがある」という質問項目それぞれに対して、「いつも」、「ときどき」、「思わない」のいずれかで回答するものであった。

④仕事への自信に関する不適応に対応する質問

仕事への自信に関する不適応に対応する質問項目として以下を設定した。

保育の質や仕事に対する悩みについての質問として、「仕事が自分にはあっていないように思う」という質問項目に対して、「いつも」、「ときどき」、「思わない」のいずれかで回答するものであった。

⑤職場環境（保育現場の実態の一側面）に対応する質問

職場環境に対応する質問項目として以下を設定した。

○相談相手の有無

保育の悩みを相談できる人の有無について、「a いる」、「b いない」のいずれかで回答するものであった。そして、「a いる」と回答した者に対して、相談できる人は誰かについて「園長」、「主任」、「職場の先輩」、「年の近い職場同僚」、「事務・給食の先生」、「職場以外の人」のうちから3つまで選択する項目を設定した。

○心を開いて話し合う機会

保育の質や仕事に対する悩みについての質問として、「心を開いて話し合うことが少ない」という質問項目に対して、「いつも」、「ときどき」、「思わない」のいずれかで回答するものであった。

○研修の有無

所属する園において幼児理解のディスカッションや資質向上に向けての研修が行われているかについて、「はい」、「いいえ」で回答するものであった。

3. 結果と考察

【保育経験年数による群分け】

本研究は若手保育者の不適応の実態について検討することを目的としている。そこで、保育経験年数別に検討をするため、「①保育経験年数」に対する回答をもとに、保育経験年数「0～2年」、「3～5年」、「6～10年」、「11年以上」の4つの群に分けた。その結果、「0～2年」が96名(30.9%)、「3～5年」が90名(28.9%)、「6～10年」が55名(17.7%)、「11年以上」が70名(22.5%)であった(括弧内は全体に占める割合)。本研究では、「0～2年(96名)」を若手保育者として扱う。ただし、質問項目によっては欠損値が存在するため、各群の人数が一定であるとは限らない。

【職務内容に関する不適応～職務内容に関する不適応を抱える若手保育者～】

若手保育者の職務内容に関する不適応を検討するために、上記「保育活動を計画する時に重視する事柄」と「保育の質や仕事に対する悩み」の回答結果を使用した。

○「活動をこなすことで精いっぱい」な若手保育者

調査では、研究協力者に対して、保育活動を計画する時に重視する事柄として「a 子ども達の姿を踏まえ活動を計画する」、「b 課題活動は決まっているので、子ども達の姿に即したねらいを立てる」、「c あまり考えたことはない」、「d 活動をこなすことで精いっぱい」、「e わからない」のうち、もっとも近いものを1つ選択させている。経験年数群ごとに「d 活動をこなすことで精いっぱい」を選択している割合(当該経験年数群に占める)を算出した(図1)。なお、図中の「○/□」(例:10/95)は□名(例:95名)中、○名(例:10名)が「d 活動をこなすことで精いっぱい」と回答したということを示す(以下の図2～5も対応する回答は異なるが形式は同様である)。

○「子どもへの対応が難しい」若手保育者

調査では、研究協力者に対して、保育の質や仕事に対する悩みとして、「子どもへの対応が難しい」という質問項目それぞれに対して、「いつも」、「ときどき」、「思わない」のいずれかで回答させている。経験年数群ごとに「いつも」を選択している割合(当該経験年数群に占める)を算出した(図2)。

○「保護者とのコミュニケーションが難しい」若手保育者

調査では、研究協力者に対して、保育の質や仕事に対する悩みとして、「保護者とのコミュニケーションが難しい」という質問項目それぞれに対して、「いつも」、「ときどき」、「思わない」のいずれかで回答させている。経験年数群ごとに「いつも」を選択している割合(当該経験年数群に占める)を算出した(図3)。

図1から図3をみると、いずれにおいても若手保育者の割合が他の群に比べて多いことが示されている。つまり、若手保育者は他の保育経験年数の保育者に比べて、職務内容に関する不適応に陥りやすいという実態が考えられる。『「活動をこなすことで精いっぱい」を選択・「子どもへの対応が難しい」に対して「いつも」と回答・「保護者とのコミュニケーションが難しい」に対して「いつも」と回答』のうち、いずれか一つでもあてはまる若手保育者は96名中37名(38.5%)であった。つまり、若手保育者の4割近くが何かしらの職務内容に関する不適応を抱えていることが示された。なお、他の2つ

が保育経験年数が高くなるにつれて割合が低下しているのに対し、「保護者とのコミュニケーションが難しい」は「6～10年」までは低下するものの、「11年以上」で再び増加している。これは、保育経験年数が11年以上の保育者になると、他の保育者とは違う形での保護者対応を求められたり、任されたり、その保育者自身も保護者対応に対して今までとは違う面がみえてきたりすることに起因するのかもしれない。

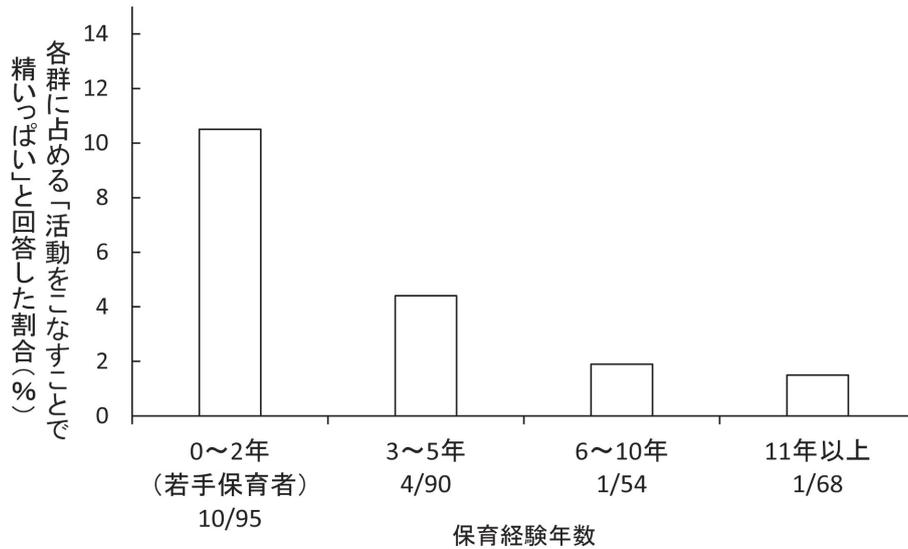


図1 「活動をこなすことので精いっぱい」と回答した割合

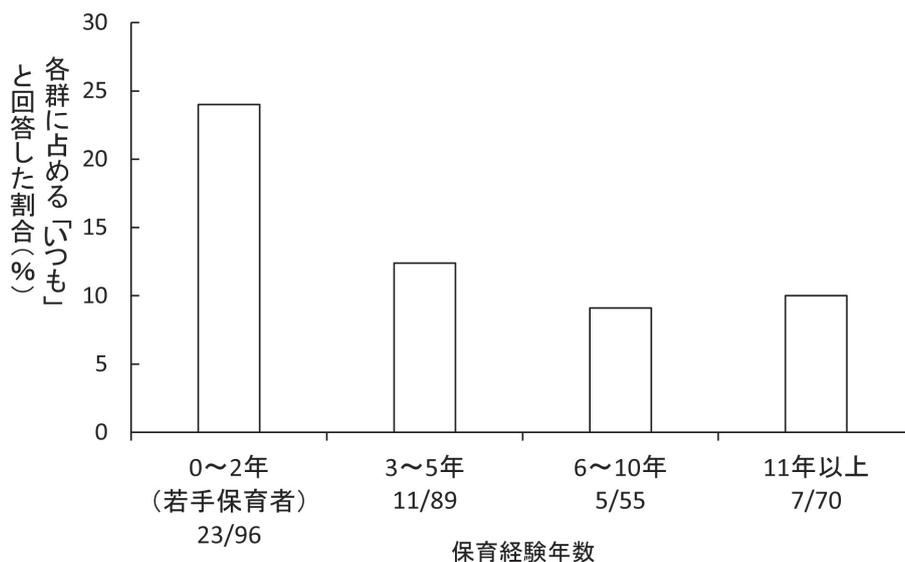


図2 「いつも」と回答した割合 (子どもへの対応が難しい)

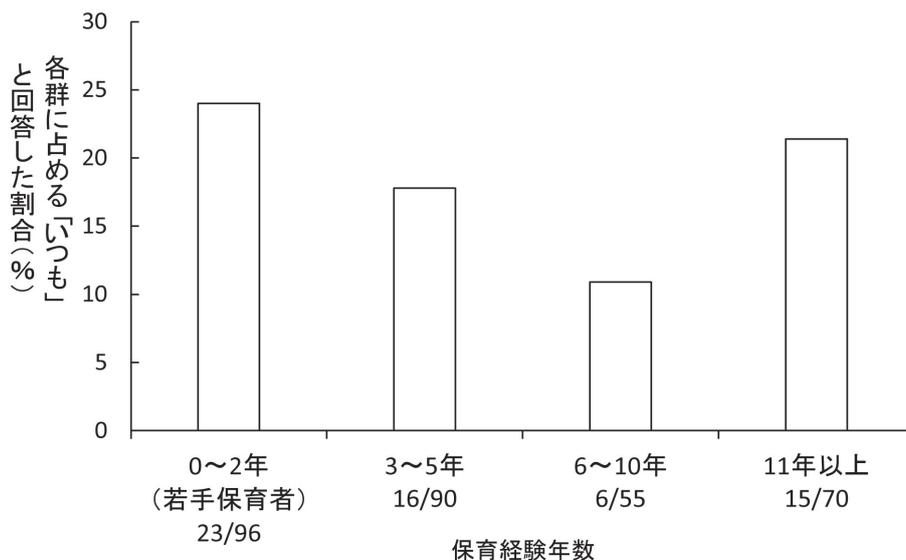


図3 「いつも」と回答した割合（保護者とのコミュニケーションが難しい）

【精神的な不適応～精神的な不適応を抱える若手保育者～】

若手保育者の精神的な不適応を検討するために、上記「精神的な不適応に対応する質問」の回答結果を使用した。調査では、研究協力者に対して、保育の質や仕事に対する悩みとして、「考えることが嫌になる」、「イライラすることが多い」、「落ち込むことがある」という質問項目それぞれに対して、「いつも」、「ときどき」、「思わない」のいずれかで回答をさせている。各質問項目に対して一つでも「いつも」と回答した研究協力者の割合（当該経験年数群に占める）を算出した（図4）。

その結果、若手保育者の割合（22.9%）は、保育経験3～5年の保育者の割合（23.3%）よりも低いものの、他の保育経験年数（「6～10年」、「11年以上」）の保育者の割合よりも多いことが示された。若手保育者の22.9%がいつも、「考えることが嫌になっている」か「イライラしている」か「落ち込んでいる」（回答者によっては複数）というのは、若手保育者の精神的な不適応を示しているといえよう。

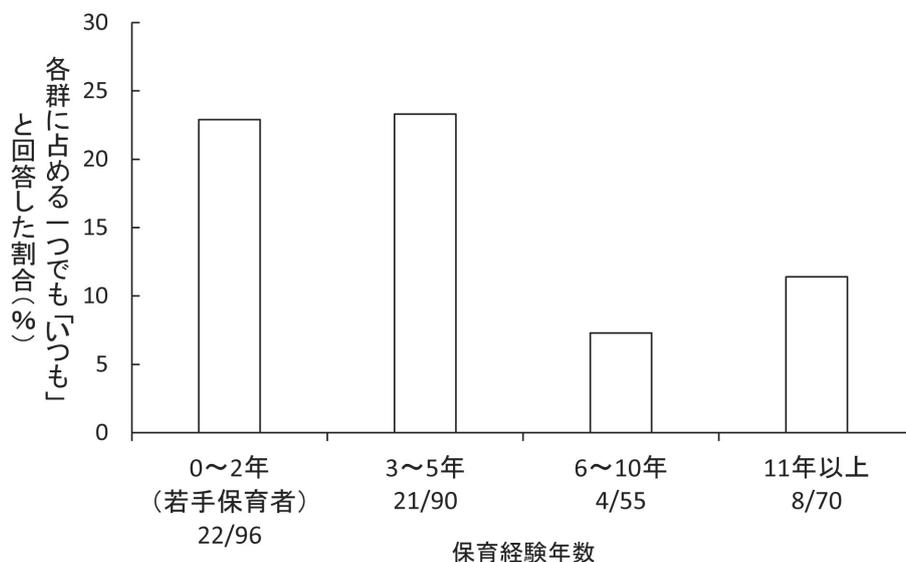


図4 「いつも」と回答した割合（精神的な不適応）

【仕事への自信に関する不適応～仕事への自信に関する不適応を抱える若手保育者～】

若手保育者の仕事への自信に関する不適応を検討するために、上記「仕事への自信に関する不適応に対応する質問」の回答結果を使用した。調査では、研究協力者に対して、保育の質や仕事に対する悩みとして、「仕事が自分にはあっていないように思う」という質問項目に対して、「いつも」、「ときどき」、「思わない」のいずれかで回答するものであった。経験年数群ごとに「いつも」を選択している割合（当該経験年数群に占める）を算出した（図5）。その結果、若手保育者は他の経験年数の保育者よりもいつも仕事が自分にはあっていないように思う、すなわち慢性的に仕事への自信がない状態になりやすいことが示唆された。

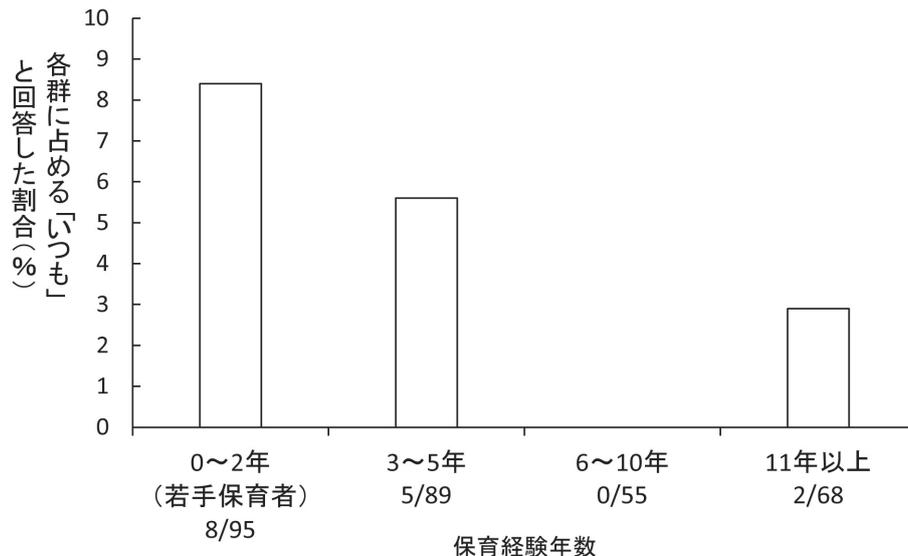


図5 「いつも」と回答した割合（仕事への自信に関する不適応）

【若手保育者にとっての職場環境の在り方】

ここまで、宮崎県の若手保育者の保育現場への不適応を示してきたが、その不適応を抱える若手保育者にとっての職場環境（保育現場の実態の一側面）はどのようなものなのであろうか、また不適応をもたらすまたは抑制する職場環境とはどのようなものなのであろうか。若手保育者の適応を促すためにはこの2点を把握しておくことは重要であろう。そこで、ここでは「相談相手の有無および相談相手の属性」、「心を開いて話し合う機会」、「研修の有無」という職場環境の3つの側面に着目し検討を行う。なお、上記では、若手保育者の不適応を「職務内容」、「精神的」、「仕事への自信」の3つの観点から検討している。以下の職場環境についての検討も3つの観点それぞれについて行う。

○各不適応内容における不適応群と非不適応群の分類

・職務内容に関する不適応群と非不適応群

職務内容に関する不適応に対応する質問群の中で、『「活動をこなすことで精いっぱい」を選択・「子どもへの対応が難しい」に対して「いつも」と回答・「保護者とのコミュニケーションが難しい」に対して「いつも」と回答』のうち、いずれか一つでもあてはまる若手保育者を不適応群（37名）、一つもあてはまらない若手保育者を非不適応群（59名）とした。

・精神的な不適応群と非不適応群

上記の保育の質や仕事に対する悩みとして、「考えることが嫌になる」、「イライラすることが多い」、「落ち込むことがある」という各質問項目に対して一つでも「いつも」と回答した若手保育者を不適応群（22名）、その他の回答した若手保育者を非不適応群（74名）とした。

・仕事への自信に関する不適応群と非不適応群

上記の保育の質や仕事に対する悩みとして、「仕事が自分にはあっていないように思う」という質問項目に対して「いつも」と回答した若手保育者を不適応群（8名）、その他の回答をした若手保育者を非不適応群（87名）とした。

以上、各不適応内容によって不適応群と非不適応群に分類をしたが、「相談相手の有無および相談相手の属性」、「心を開いて話し合う機会」、「研修の有無」に関する質問項目には欠損値が存在するため、分析時には必ずしも群の人数は一致しない。

○若手保育者にとっての職場環境1～相談相手の有無および相談相手の属性～

・相談相手の有無

全若手保育者96名のうち、相談相手が「いる」と回答した者は95名、「いない」と回答したものは1名であり、不適応群、非不適応群に関わらずほとんどの若手保育者は保育の悩みを相談できる相手がいることが示された。

・相談相手の属性

相談相手がいると回答した者は、相談できる人を「園長」、「主任」、「職場の先輩」、「年の近い職場同僚」、「事務・給食の先生」、「職場以外の人」のうちから3つまで選択するように質問紙において指示されている（ただし、必ずしも3つ選択しているとは限らない）。選択された程度は、（園長：10名（10.5%）・主任：48名（50.5%）・職場の先輩：70名（73.7%）・年の近い職場同僚：51名（53.7%）・事務・給食の先生：1名（1.1%）・職場以外の人：35名（36.8%））であった（括弧内は全体（95名）に占める割合）。今回は最大で3つまでという制限があるため、その制限がなければ園長や主任が選ばれた可能性も否定できないが、上記の結果からは、若手保育者が職場環境をつくる役割を担う園長や主任に対してなかなか相談がしにくい状態にある可能性が考えられる。

○若手保育者にとっての職場環境2～心を開いて話し合う機会～

若手保育者は、保育の質や仕事に対する悩みに関する質問として、「心を開いて話し合うことが少ない」という質問項目に対して、「いつも」、「ときどき」、「思わない」のいずれかで回答している。はじめに、若手保育者にとっての保育現場の在り方を不適応という観点から把握するために、「職務内容」、「精神的」、「仕事に対する自信」それぞれにおける不適応群と非不適応群の各回答の割合を算出した（割合は、各群における各回答の割合である）（図6,7,8）。なお、各棒の上の数値（～名）は実際の回答者数である。次に、「心を開いて話し合うことの少なさ」が各不適応に及ぼす影響を検討するために、各回答（いつも・ときどき・思わない）における不適応群の割合を算出した。例えば、職務内容に関する不適応であれば、回答「いつも」に対する割合は、「6名（不適応群）／（6名（不適応群）＋5名（非不適応群））≒54.5%」のように算出した（各割合は図中に示している）。その結果、職務内容に関する不適応については、「いつも（54.5%）、ときどき（46.3%）、思わない（27.3%）」となった。精神的な不適応については、「いつも（72.7%）、ときどき（22.0%）、思わない（11.4%）」となった。仕事への自信に関する不適応については、「いつも（36.4%）、ときどき（9.8%）、思わない（0.0%）」となった。つまり、「心を開いて話し合うことが“いつも”少ない（心を開いて話し合う機会がいつも少ない）」という若手保育者のうち、54.5%が職務内容の不適応を、72.7%が精神的な不適応を、36.4%が仕事への自身に関する不適応を抱えていることが示された。各不適応において、「いつも」は「思わない」の約2.0倍（職務内容に関する不適応）、約6.4倍（精神的な不適応）となった。仕事への自信に関する不適応について「思わない」が0.0%であり、「いつも」との差が36.4%となった（職務内容に関する不適応の差分（27.2%）、精神的な不適応の差分（61.3%））。以上の結果から、保育の質や仕事に対する悩みとして、「心を開いて話し合うことが“いつも”少ない（心を開いて話し合う機会がいつも少ない）」という職場環

境は様々な若手保育者の不適應をもたらすことや、不適應を抱える若手保育者の職場環境は実際にそのようなものになってしまっていると考えられる。

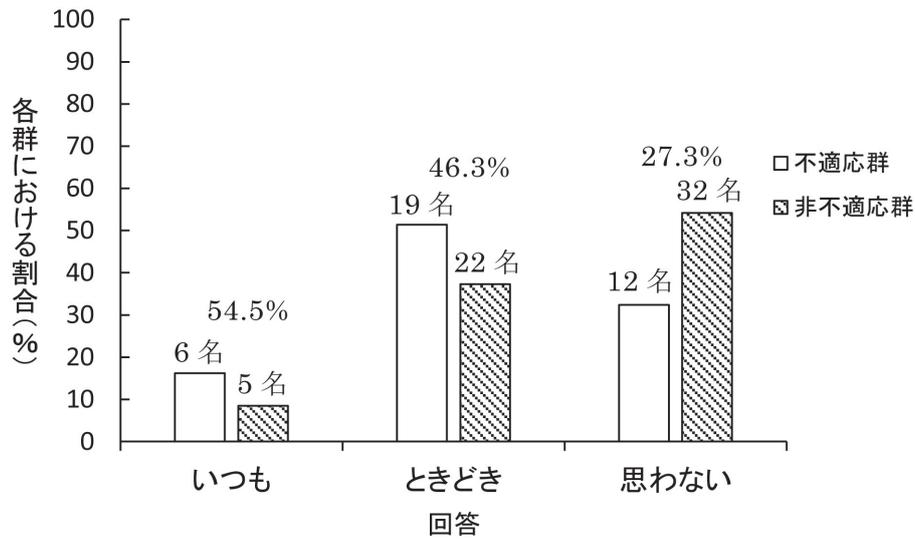


図6 各群における心を開いて話し合う機会（職務内容）

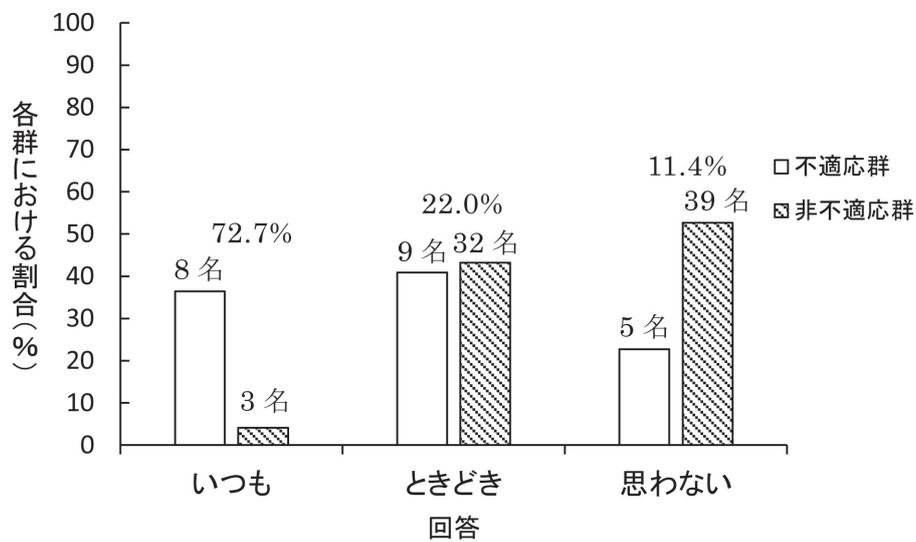


図7 各群における心を開いて話し合う機会（精神的）

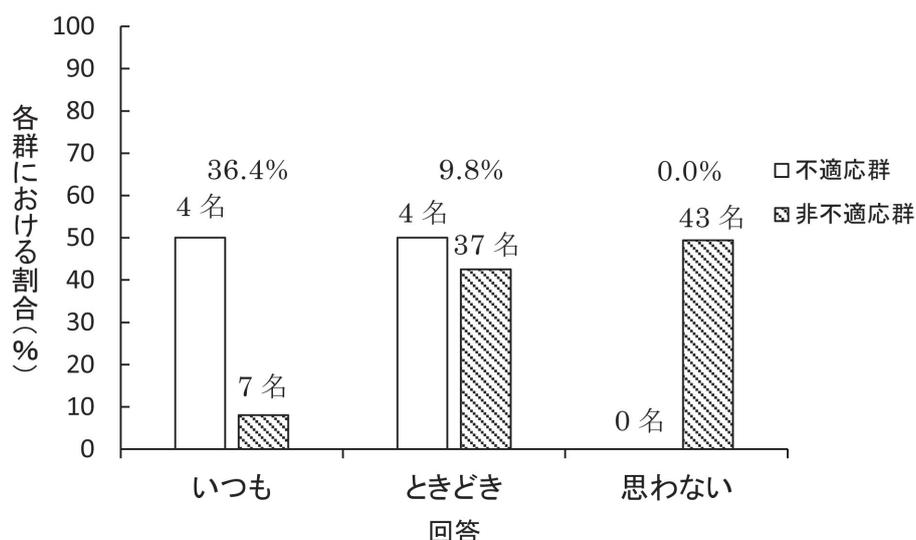


図8 各群における心を開いて話し合う機会（仕事に対する自信）

○若手保育者にとっての職場環境3～研修の有無～

若手保育者は、所属する園において幼児理解のディスカッションや資質向上に向けての研修が行われているかについて、「はい」、「いいえ」で回答をしている。はじめに、若手保育者にとっての職場環境の在り方を不適応という観点から把握するために、「職務内容」、「精神的」、「仕事に対する自信」それぞれにおける不適応群と非不適応群の各回答（はい・いいえ）の割合を算出した（割合は、各群における各回答の割合である）（図9, 10, 11）。なお、各棒の上の数値（～名）は実際の回答者数である。次に、「所属する園における幼児理解のディスカッションや資質向上に向けての研修」が各不適応に及ぼす影響を検討するために、各回答（はい・いいえ）における不適応群の割合を算出した。例えば、職務内容に関する不適応であれば、回答「はい」に対する割合は、「18名（不適応群）／（38名（不適応群）＋18名（非不適応群））≒32.1%」のように算出した（各割合は図中に示している）。その結果、職務内容に関する不適応については、「はい（32.1%）・いいえ（41.9%）」となった。精神的な不適応については、「はい（25.0%）・いいえ（25.8%）」となった。仕事への自信に関する不適応については、「はい（12.5%）・いいえ（3.2%）」となった。この結果から、単に「所属する園において幼児理解のディスカッションや資質向上に向けての研修」を行う“だけ”では各不適応を抑制する効果があるとはいえないであろう。場合によってはその研修によって、若手保育者の仕事への自信を奪ってしまう（「はい」12.5%、「いいえ」3.2%）可能性も考えられる。

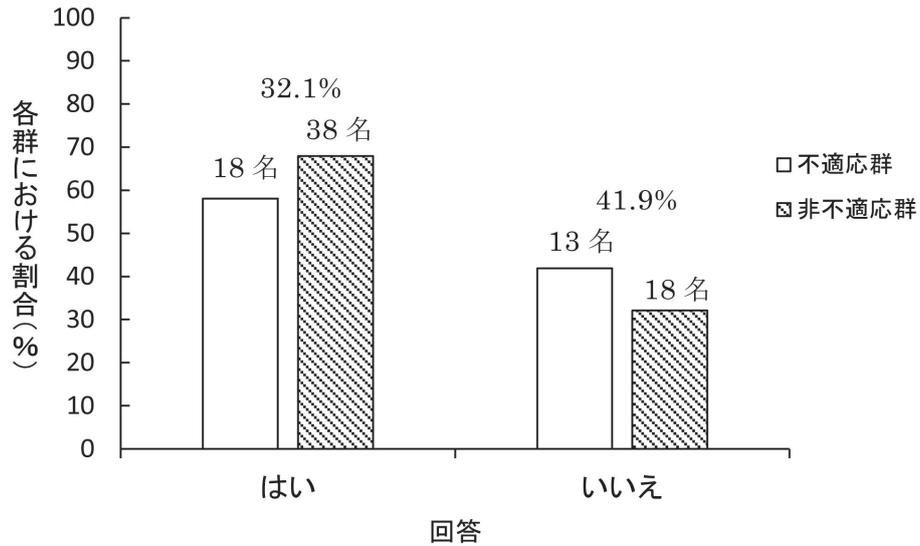


図9 各群における研修の有無 (職務内容)

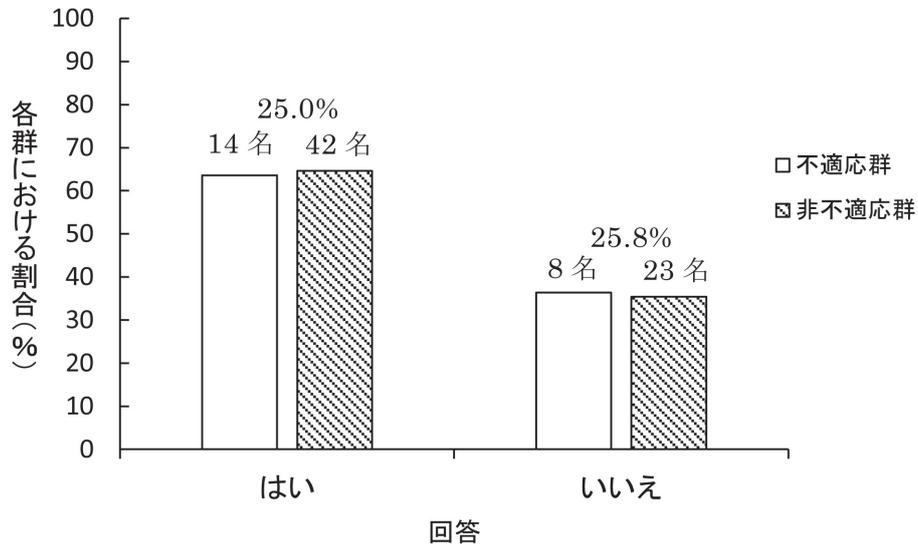


図10 各群における研修の有無 (精神的)

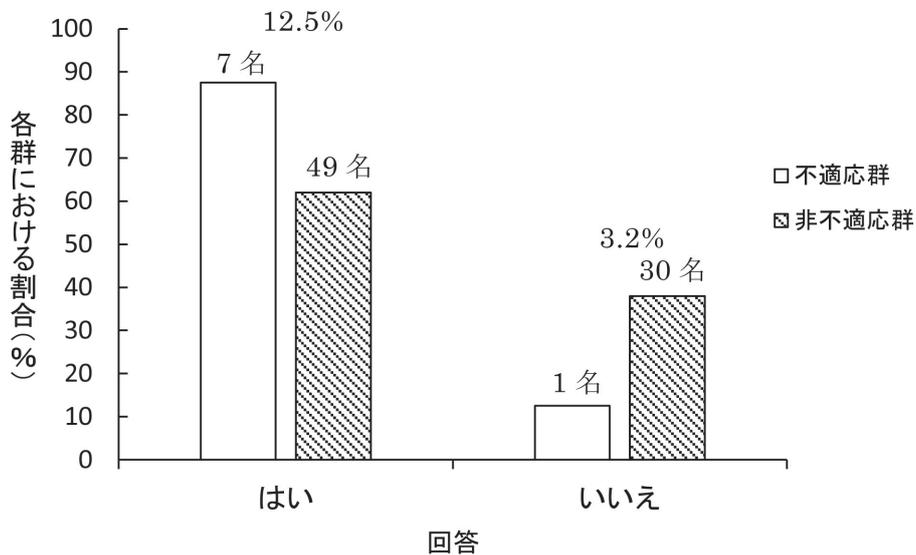


図11 各群における研修の有無 (仕事に対する自信)

4. まとめ

本研究では、若手保育者の適応に向けた保育現場と保育者養成校の協働の一環として、宮崎県の若手保育者の不適応の実態の検討を行った。その結果、先行研究と同様に、宮崎県の若手保育者も困難を抱えており、保育現場に適応できていないことが示された。また、結果からは、「心を開いて話し合う機会が少ない」という職場環境（保育現場の一側面）が様々な若手保育者の不適応をもたらすことや、実際に不適応に陥っている若手保育者の職場環境がそのようなものになってしまっていると考えられる。さらに単に「所属する園において幼児理解のディスカッションや資質向上に向けての研修」を行う“だけ”では各不適応を抑制する効果があるとはいえないこと、職場環境を構成する役割である園長や主任に対して、若手保育者はなかなか相談ができない可能性が示唆された。ただし、本研究では群別、回答別にした際に、対象者数が少なくなっているため、以上の解釈には留意が必要であろう。

若手保育者が保育現場への適応は本人の問題だけではなく、その現場で行われる保育の質にも関わる重要な問題であろう。本研究で示したような不適応を抱えたままでは、質の高い保育を実現することが難しいと考えられる。今後は、どのようにしたら若手保育者が保育現場に適応し、成長していけるのかについて、若手保育者の成長・適応を促す保育現場の様態の解明やそれを基にした保育現場への介入を視野に入れ研究を進めていくことが望まれよう。

例えば、この点について筆者らは保育現場と協同して、主任（指導者・支援者）が4,5月の新任保育者に対してどのような事柄を指導・支援すべきか、また新任保育者は4,5月にどのような事柄を理解すべきかを相互に確認できるようなチェックシートが有用であると考え、作成中である。これにより、新任保育者の指導・支援における園側の負担が軽減されるとともに、新任保育者も主体的に成長・適応できることが期待される。このような取り組みを積み重ねていくことがよりよい保育現場の実現に寄与するであろう。

引用文献

- 傳馬 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～ 地域と住民：道北地域研究所年報, 32, 61-67.
- 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.
- 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, 1, 75-84.
- 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.
- 小澤 拓大・野坂 敬 (2016). 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—— 宮崎学園短期大学紀要, 8, 16-24.
- 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.

付記

本研究は、その一部を平成28年度宮崎県幼稚園教職員研修大会において発表している。