

# 新任保育者が職場を「辞めたい」と思うプロセス —職場側の要因に注目して—

## Thought Process Experienced by Novice Teachers Before They Decide to Leave Their Workplace : Focusing on Related Factors in Work Place

子ども学科 庭野 晃子

### I. 問題と目的

本研究において「新任保育者」とは、保育園に勤務してから2年未満の保育士資格を有している者と定義し、「早期離職」を、3年未満で離職することと定義する。

今日、待機児童の増加と並び、新任保育者の早期離職の問題が取り上げられている。全国保育士養成協議会の調査によると、卒業後に勤務した保育園を1年未満で離職した保育者は4人に1人以上おり、3年後は約半数が離職していることが明らかになっている<sup>1)</sup>。新任保育者は、保育技術が未熟で社会人としても半人前であり、悩みや困難を抱えやすい立場にある。またストレス耐性力が低く<sup>2)</sup>、バーンアウトに陥る危険性が高い<sup>3)</sup>ことから、やりがいを感じないまま早期離職へ追い込まれることも少なくない。新任保育者の早期離職は、本人だけでなく、保育園の職員や保育園を利用する子どもや保護者に大きな影響を与える。保育者が1人離職すると、少人数で仕事を回していくことになるため、1人当たりの業務量が増える。また、欠員を補うために新たに職員を雇用するには多大なコストと時間を要する。このように、新任保育者の早期離職は、子ども、保護者、保育者自身、職場の職員たちだけでなく、保育園の運営にもマイナスに影響し、保育の質の低下をもたらすという点で、喫緊に改善しなければならない社会的課題である。

保育者の早期離職に関する先行研究では、保育

者が離職するさまざまな要因が明らかにされてきた。これまで明らかにされてきた離職要因を大まかに分類すると、①個人的な要因、②職場側の要因に大別される。

個人的な要因は、主に「結婚」「出産・育児」「心身の不調」<sup>4)</sup>、また「自分の適性・能力への不安」、「他の職種への興味」(厚生労働省)<sup>5)</sup>があげられているが、「結婚」「出産・育児」を理由にあげているのは、新任保育者でなく、勤務年数6年目以降の保育者であることが分かっている。

職場側の要因は、「職場の方針に疑問を感じた」、「職場の人間関係」、「残業が多い」、「継続できない職場の雰囲気があった」があげられており、新任からベテランまで、経験年数に関係なく上位にあげられている<sup>6)</sup>。

一般的に、早期離職は世間体が悪く、収入が一時的に無くなる等のリスクが伴うため、相当な理由があって退職を決断するだろう。これまでの研究においても、新任保育者が離職をする要因はひとつでなく、複数の要因が重なっていることが示唆されている<sup>7)</sup>。しかし、それらがどのように重なり、「辞めたい」と思うようになるかについてはまだ明らかではない。

先行研究では、離職の時期として、就職後1年と3年くらいが離職するポイントだと指摘されている<sup>8)</sup>。その中間となる2年目の保育者は、職場に慣れてくると同時に、職場の良い面も悪い面も見えてくる時期である。それゆえ2年目の保育者

は、「継続か離職か」の間で葛藤する人が多くいると思われる。また、2年目の保育者は「結婚」や「出産・育児」という個人的な理由で離職する人は少なく、職場側の要因を理由に離職する人が圧倒的に多いことが分かっている<sup>9)</sup>。

そこで本研究は、保育園に勤務して2年目のこれまで職場を「辞めたい」と思ったことのある保育者にインタビュー調査を行い、就職してから職場を「辞めたい」と思うまでのプロセスを、職場側の要因に注目して考察することを目的とする。これにより、職場の内部にある課題を見出し、職場環境の改善と早期離職の防止について考察することができる。

## II. 方法

### 1. 半構造化インタビュー

本研究の目的を果たすために、半構造化インタビューを行った。Merton and Kendall<sup>10)</sup>によると、半構造化インタビューという方法の長所は、インタビュー・ガイドを一貫して用いる事で、データの比較可能性が高まり、そこに含まれる質問項目によってデータの構造化の度合いが増すことにある。特定の事柄に関する具体的な証言がデータ収集の目的の場合には、この方法が効率のよい方法であるという。

本研究は、5名の新任保育者の「職場を辞めたいと思ったとき」を明らかにし、共通の要因を探ることを目的としているため、半構造化インタビューが適当であると判断した。

1対1の対面式で、1人1回、約2時間、対象者が指定した場所で行った。インタビューの際、許可を得たうえで、音声を記録するためICレコーダーを使用した。

### 2. 対象者・調査期間・質問内容

筆者は、2014年2月、公立・私立認可保育園（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）に勤務して2年目の新任保育者約106名を対象にアンケート調査を行った。アンケートにおいて「インタビュー調査に協力してもいいかどうか」「これまでに職

場を辞めたいと思った事があるかどうか」等の質問項目を設けている。今回のインタビュー調査の対象者は、インタビュー調査に協力するという記載があり、なおかつこれまでに職場を辞めたいと思ったことがある方5名に依頼した<sup>注1)</sup>。

対象者のプロフィール（年齢、勤務年数、労働状況、担当クラス等）の他、「職場で直面した困難」、「やりがい」等の分析に必要な情報を一覧表（表1）に記載した。調査期間は、2013年12月～2014年2月。

インタビュー調査の前に、あらかじめ対象者に年齢や勤務先等の基本的事項と、職場で直面した困難等についての質問紙調査に回答をしていただいた。この回答票を基に、インタビューを進めていった。インタビューでは、職場を選ぶ段階から就職、現在に至るまでの経緯を一通り伺い、とくに「職場で直面した困難」「職場を辞めたいと思ったとき」についてお話をしていただいた。

### 3. 分析方法

インタビューの際に録音した音声データは、後日テキストデータに変換した。次に、テキストデータのなかから、「職場で直面した困難」に該当する語りに注目しながら、それぞれコーディング<sup>注2)</sup>を行い、徐々に抽象度を上げ概念を生成した。テキストデータの分析をする際、佐藤<sup>11)</sup>による質的データ分析法や桜井<sup>12)</sup>を参照した。なお、本研究では、小見出しを付ける際にカード化したリ、厳密に順序通りに進めることに拘らず、語りのまとまりごとに見出しをつけた。

具体例を示すと、保育者の語りから「職場で直面した困難」に注目し、どのような困難が分かるよう小見出しをつけた（コーディング）。Aさんの場合、〈解決しない絶望感〉〈同じクラスの先生との保育観の不一致〉と小見出しを付けた。Bさんの場合、〈先輩に相談や話し合いをする時間を設けてもらえなかった〉〈軽度知的障害を持つ子どもとの関わり〉〈事務作業をする時間がない〉等と付けた。同じ要領で5名分の《職場で直面した困難》の語りに小見出しをつけた後、何らかの

共通性・類似性・関連性をもつ小見出しごとにグループ化し、そのグループにふさわしい見出しをつけていく作業を行った（概念化）。〈保育観の不一致〉〈解決しない絶望感〉〈先輩に相談や話し合いをする時間を設けてもらえなかった〉〈先輩にひどい悪口を言われた〉〈園長が職員の悪口を言っている〉に共通する見出しとして【職場の人間関係に対する失望】と概念名を付けた。

他方、保育者一人一人の「職場を辞めたいと思うプロセス」に着目した。入社してから辞めたいと思うまでの意識の変化の過程を追ったところ、共通していたことがあった。1つは、自分が望んで決めた保育園で給与等の処遇について納得して就職したこと、2つめは、職場における困難として、職場の人間関係をあげていたこと、3つめは、職場の人間関係以外に、複数の困難を抱えていたこと、その困難は個人的要因ではなく職場の内部にある要因であること、4つめは、このような状態で、〈知人が他の園に移ったと聞いた〉〈同期が休職した〉〈同期が他の園に移った〉〈他の職場を見つけた〉等の出来事が起きると、辞めたいと思うようになることであった。5つめは、職場を「辞めたい」と思う一方で、やりがいを感じていることであった。

「職場を辞めたいと思うプロセス」は一人ひとり異なるが、5名に共通していたことに注目し、先に説明したような要領で、コーディングし、概念名を付けた。具体例を示すと、〈事務作業をする時間がない〉〈仕事量が多い〉〈体調不良〉等の人間関係以外の困難を【複数の困難】と概念名を付けた。また、〈知人が他の園に移ったと聞いた〉〈同期が休職した〉〈同期が他の園に移った〉〈他の職場が見つかった〉等については【離職を促す事柄】とした。5名の語りとコーディング、概念名の関連図の一部を示す（表2）。

### Ⅲ．結果

以下では、5名があげていた困難（表1を参照）に注意しながら「辞めたい」というプロセスを描

き出す。5名のうちの4名は初めて就職した保育園であり離職経験はないが、1名はすでに2回離職を経験していた。そこで、前者4名と後者1名の違いに注目しながら、継続と離職を分かつ事柄について探っていく。文中の表記は下記の様を示す。

「 」：対象者の語り。

・・・：語りの省略。

( )：話の内容を分かりやすくするための補足。

〈 〉：コード

【 】：概念名

#### 1. Aさん

Aさんは、就職先を探す際、保育園を4ヶ所見学して、現在の保育園に決めたという。学生時に行った保育実習の経験等をふまえ、新設園に決めた。「新設園ということ、少人数保育というのと。あと、やっぱり自分が働いていて、ある程度休みとかもちゃんとしっかりしていないと、確実にそれが子どもに出るというのは思っていたので。」と慎重に就職先を選んだ。

##### 【職場の人間関係に対する失望】

Aさんは、労働時間や休暇、給与、保育方針等に納得したうえで5月に就職をした。しかし夏頃から職場の人間関係に悩む。

Aさんは、3歳児クラスを50代の経験ある保育者Fさんとペアで担当していたが、Fさんの子どもに対する態度や言動に疑問を持つようになった。次のように語っている。

「衝動的というか、(子どもが)悪いことをしたりとかしたらワッと怒って・・・(子どもが)ちょっとでもふざけていたりしたら、ガーっとつかんで、すごいこうやって持つ。」

AさんはFさんの保育に疑念を持っていたが、自分が新任ということもあり何も言わずじっと耐えていた。周囲の先輩保育者は、Fさんの性分や保育が好ましくないと知っていたが何も言わなかったという。Aさんは園長に相談をしていたが、状況はまったく変わらなかった。そこでA

さんはFさんに直接自分の思いを伝えることにした。

【さらなる落胆と失望】

「これはもう駄目だ、と思ったときに私が（Fさんに）言ったら、そこでもう関係が駄目になっちゃって。」と、勇気をもってFさんに思いを伝えたことが却ってFさんを怒らせ、2人の関係は最悪の状態になったという。その後、冬頃、園長、Fさん、Aさんの3人で話し合いをする機会をもった。しかし「根本の解決に全く踏み出してくれなくて・・・そういう絶望感もありました。」Aさんは再び【職場の人間関係に対する失望】を持ち、職場を「辞めたい」と強く思うようになった。

しかし、次の年、クラス担任が変わりFさんと離れることになった。Aさんが抱えていた職場の人間関係の悩みは解消され、同時に「辞めたい」思いが薄れていった。

## 2. Bさん

Bさんは、学生の時に実習で行った保育園へ勤務している。当時の園長に「Bさんと一緒に働きたい」と声をかけていただいたことと、保育園の保育方針に共感したことが就職を決めた理由である。職員は「優しい人が多い」し、「子どもの成長をみるのは楽しい」とやりがいを感じているが、一方で困難にも直面しており「継続」と「離職」の間を揺れ動いている。

【職場の人間関係に対する失望】

Bさんは、3、4、5歳の異年齢クラスの担当で、3人の複数担任のうちの一人である。就職してすぐにBさんは職場の人間関係に関わる困難に直面する。

同じクラスの先輩保育者Gさんと行事について相談をしたかったが〈先輩に相談や話し合いをする時間を設けてもらえなかった〉ことが発端となった。結局、Gさんと打合せをしないまま行事当日を迎えてしまった。行事の後、Gさんに「なぜ相談をしなかったのか」と咎められた。職員の勤務はシフト制になっており、1週間1度も会わ

ない職員もいる。また、勤務が終わるとすぐに帰宅する職員が多く、相談する時間すら割きたくない雰囲気があるという。忙しく職員が入れ替わるなかで、相談するわずかな時間もなく、気づいたらBさんが責められていた。この時Bさんはショックを受けたという。

【複数の困難】

その後も困難が続く。お便りの書き方や掃除の仕方について先輩に指示を仰ぐと〈先輩によって言っていることが違う〉ので、どれを選んだらいいか迷うという。また1つに絞ると別の先輩からなぜそのやり方なのか咎められるという。お便りひとつで「波がたってしまうことが窮屈」という。また〈事務作業をする時間がない〉ほど忙しい日々を送っている中で、あるときBさんは書類の提出期限を間違える等の些細なミスを繰り返してしまった。この時、Gさんから「余裕を持って提出して」「前も言われたよね」「どうしてこうなっちゃっているのかな」と立て続けに言われ、泣いてしまったという。このとき「辞めたい」と思うようになったという。

## 3. Cさん

Cさんは、造形に力を入れている現在の保育園に惹かれ就職を決めた。初年度から、10年以上経験のあるパート職員の方に指示を出したり、遠足、七夕、年末の発表会等の行事を任せられ「能力以上のことを要求される」と荷の重さを感じつつ、やりがいも感じている。

【職場の人間関係に対する失望】

Cさんの職場の人間関係の悩みは、Cさんの家族に不幸が起き、急に仕事を休まなければならなくなったときに起きた。Cさんは身内が亡くなったことで気持ちが動転していたという。上司には事情を説明していたが、同じクラスを担当しているベテランのHさんに連絡することができずに休むことになった。後日、CさんはHさんに謝ったが、HさんはCさんが連絡をしなかったことに腹を立て、周囲の職員にHさんの悪口を言っ

たという。

「絶望したし、傷ついたし人間不信になった。」  
Hさんの態度や行為に対してCさんは人間不信になった。

#### 【複数の困難】

困難はHさんのことだけではない。〈仕事量が多い・休みが少ない〉そして〈体調不良〉という困難を抱えている。Cさんは就職してから、「体を壊しやすくなった」という。同期入社が5名いたが、そのうち2人は体調を壊し休職しているという。職場環境に何か問題がありそうだが状況は変わりそうにないという。

Cさんは上司から研修会への参加を勧められる。嬉しい反面、土日に出席をするため体力的に厳しいという。「休みがないから休む時間がない、その上、家に持って帰らなきゃいけない仕事もたくさんあるし。」「今でもいっぱいいっぱいなのに。」と離職寸前のところで耐えている。いっぱいいっぴいの状態で、Hさんの「辞めたい」思いは次の出来事によってさらに強まる。

#### 【離職を促す事柄】

ある時友人から「(保育園は)人がいないから就職難ではないから、どこでも行こうと思えば行けるよ。」と言われたという。「それこそ実家が自営業ではあるんで、そっちを継ごうかなとか考えたこともある。」という。

近年、保育園は人手が不足しているため、Cさんに限らず保育士が就職先に困ることはない。随時保育者は募集されているので、まさに「行こうと思えば」容易に転職できるのである。またCさんは自営業を営む実家で働くこともできるという。このことが、Cさんの「辞めたい」思いを一層強めた。

友人による、離職を促す言葉や他の就労先があることは、保育者の離職を促している。ここでは、これらを職場側の要因とは異なる【離職を促す事柄】と位置づけた。【離職を促す事柄】は、次のDさんにもみられた。

#### 4. Dさん

Dさんは、職場を決める際、「雰囲気や人間関係は保育園選びで一番重要」と考え、一から人間関係をつくっていける開園したばかりの保育園に就職した。Dさんは小さなころから保育士になるのが夢でこの職業を「天職」と自負している。現在の夢は「子どもが卒園するのを見送ること」とやりがいを感じている。

人間関係をよく吟味して決めた職場だったが、職場の人間関係に悩んでいる。

#### 【職場の人間関係に対する失望】

Aさんは、職場で〈園長が職員の前で職員の悪口を言っている〉のを聞き、「いつか自分も言われるのではないかと常に不安を抱えた状態であるという。

#### 【複数の困難】

Dさんの担当クラスはなく〈フリー担当〉ということが困難のひとつという。「特にこれといった決まりがないので悩んだ」が、周囲の先輩に相談しながら進め困難をなんとか乗り越えている。

「辞めたい」と思ったのは〈行事等が重なり多忙を極めた〉時だったという。運動会、クリスマス、遠足、オペレッタ発表会等の行事の準備をすることが、「すべて初めてのことばかりで思うようにできず、指示待ちになるのが嫌」だったという。また、Dさんは遠足の主担当となり、企画をたて訪問先を決定し、交通機関や遠足の目玉となるイベントを計画する等のすべての段取りを任せられた。姉妹園とも連携をして準備を進めなければならないことが心身を疲弊させ「辞めたい」思いを募らせたという。Dさんの「辞めたい」思いは次の出来事によってさらに強まった。

#### 【離職を促す事柄】

Dさんと同期入社の新任保育者が「人間関係に悩み、健康を害した」ことを理由に他の保育園へ転職した。転職した新しい職場で「生き生きと楽しく保育をしている」のを聞き、「辞めるのもひとつの選択肢」と考えるようになったという。Cさんにもみられた職場内の困難とは異なる【離職

を促す事柄】が、Dさんの「辞めたい」思いを増幅させた。

## 5. Eさん

Eさんは、5名の対象者のなかで唯一、離職を経験している。以下では、離職をした1園目、2園目と継続している3園目のEさんの経験の違いに注目してみていく。

### 【1園目】 【職場の人間関係に対する失望】

Eさんは、養成校在学中に保育園でアルバイトをしていた。その保育園と卒業後初めて勤務した保育園の保育の方針が大きく異なり戸惑ったという。〈職場の方針に疑問を感じた〉のである。「おむつ替え」のやり方や保護者への接し方がアルバイトをしていた保育園と全く異なり、ある先輩から「そんなふうには言わないのよ」と注意をされショックを受けたという。

### 【複数の困難】

また、「新人が立ち入れないような、寄せ付けないような雰囲気」があり職員と関わることができなかった。「職場に相談できる人もおらず」、耐えられなかったという。〈継続できない職場の雰囲気があり〉、〈相談をする人がいなかった〉のである。Eさんは大きなショックを受け、迷わず離職を決めたという。就職して1ヶ月だった。

### 【離職を促す事柄】

Eさんは迷わず離職を決めたというが、このとき母親に相談をしたという。最初は認めてくれなかったが、何度か相談をしているうちに容認してくれたという。退職後1ヶ月間就職活動をし、6月から2園目の保育園に勤務した。

### 【2園目】 【職場の人間関係に対する失望】

次の保育園では、すぐに職場の人間関係に悩む。保育者の悪口を言う人が多く、職員同士のいじめもあったという。「新人が入ってはすぐに辞めていくような保育園だった。・・・なかには3週間で辞めていった人もいた。」という。そして、2ヶ月経ったとき、「自分の保育を否定」されるようになり、「ちょっともうもたないんじゃない

いかって思ってた」という。

### 【複数の困難】

秋頃になり、有給休暇が取れるようになったので担当保育者に休暇を申請したが拒否され、結局〈休暇をもらえなかった〉。自信は失われ、不満が募るなかで、〈職場に相談できる人や味方になってくれる人がいなかった〉ので「気が滅入り」、「辞めたい」気持ちが増していった。

### 【離職を促す事柄】

この時期にちょうど、養成校時代の友人が、保育園を辞め、声優になるための学校へ行っているという情報を耳にした。Eさんは保育士の他に、声優になりたいという希望があり、友人が声優をめざしている事を知り、「辞めたい」という気持ちを一層強めたという。さらに、Eさんは、母親に相談をした。母親は最初はEさんの離職に反対だったが、相談を続けるうちに、「本当に嫌だったら取りあえず一年続けて、もう辞めちゃえばいいよその園って言われて。」と母親が離職を認めるようになっていった。その時にちょうど、「新しい園ができるっていうチラシを見て、ここ行けばいいかみたいなこと言って。」と次の職場をみつけた。友人の転職や母の言葉等の職場内の困難とは異なる【離職を促す事柄】が同時期に起きていたことも離職を促している。

### 【3園目】 【職場の人間関係に対する失望】

2園目から間を空けず3園目で働くことになったEさんは、すぐに職場の人間関係に悩む。Eさんは0歳から2歳までの乳児クラスの担当で、複数の保育者と保育をしている。複数の保育者のうちのIさんが、「常識はずれなことをするので、乳児クラス全体の評価が下がっている」という。Iさんは「仕事を忘れたり、たびたびミスをする」ことで他クラスの先生にも迷惑をかけてしまう。園長は、Iさんのミスによって生じたことを「乳児クラス」の責任とみなすのだという。このことに対してEさんは「連帯責任はわかるが、周囲がIさんをフォローしていることを評価してほしい」という。しかし「園長が評価してくれない

ので、報われない」と不満を抱いている。

#### 【複数の困難】

さらに、シフト担当者のJさんが都合のいいようにシフトを組むため、〈休みがとりにくい〉ことも困難としてあげている。またJさんは、新しく入ってきた保育者の「悪口をいったり、ストレスのはけ口にする」ので、関係が良くないという。複数の困難が重なりEさんは「辞めたい」と思うこともあるという。しかし、現在の職場では、悩みを共有できる職員がいることと経済的理由から離職をとどまっている。

「とりあえず3割は今の園でも共有できる人がいるから、とりあえずはっていうので、残りの7割は本当にもう働いてないと暮らしていけないという状態なので、・・・お金が断たれてしまうと困るといがあるので、辞めたくても辞められないっていうのが正直なところですね。」

ここで、Eさんの「継続」と「離職」を分かつ事柄について注目すると、1園目、2園目では【離職を促す事柄】が起きているが、3園目では起きていない。また、1園目、2園目では、職場に〈相談をする人がいなかった〉が、3園目では存在する。このことから、【離職を促す事柄】と〈相談する人がいない〉ことが離職へ結びつく要因なのではないかということが考えられる。

#### IV. 考察および課題

本研究は、新任保育者が職場を「辞めたい」と思うまでのプロセスを、職場側の要因に注目して考察してきた。ここで、本研究で明らかにしたことと意義について論じる。

第1に、5名の新任保育者は、全員が職場の人間関係という困難に直面し、【職場の人間関係に対する失望】を感じていた。Aさんは、同じクラスの先輩保育者について園長に相談をしたが結局改善されず【職場の人間関係に対する失望】を感じた。Bさん、Cさん、Dさん、Eさんは、職員からの心無い言葉や陰口、否定的な態度に傷つき【職場の人間関係に対する失望】を抱いた。

第2に、【職場の人間関係に対する失望】を感じ、さらに〈仕事量が多い〉〈職場の方針に疑問を感じた〉〈継続できない職場の雰囲気があった〉等の職場内にある【複数の困難】を抱えることにより「辞めたい」思いが引き起こされることが示唆された。

Aさんのケースでは、職場の人間関係以外の困難が見られなかったが、【職場の人間関係に対する失望】を繰り返し経験していることをふまえれば【複数の困難】ととらえることができる。

第3に、「継続」と「離職」の間を揺らいでいる時期に、〈同期が転職をする、(D、E)〉〈離職した友人の情報を得る(D、E)〉〈次の職場がある、みつかる(C、E)〉等の事柄が加わると、一気に「辞めたい」思いが増すことが分かった。上記の事柄は、職場内部の要因でも保育者が直面する困難とも異なる【離職を促す事柄】と位置づけた。これまでの先行研究では指摘されていない知見である。

第4は、「離職」とタイミングに関することである。インタビュー調査という研究手法から「継続」と「離職」を分かつ決定的な要因を実証することはできないが、ここでは仮説として浮かび上がったことを言及する。

離職したことがない4名は【複数の困難】に加え【離職を促す事柄】が起き「辞めたい」思いを強めていたが、「離職」に至っていない。離職経験者のEさんが「離職」へ至る際、【複数の困難】に加え〈離職した友人の情報を得る〉〈次の職場がみつかる〉〈離職について母が認めてくれる〉等の【離職を促す事柄】が同時期に複数起きており「離職」した。そしてこのとき職場に相談できる人がいなかった。

両者の違いに注目して指摘できることは、「職場に相談できる人がいるかどうか」と「タイミング」が離職に影響するのではないか、という仮説である。これは、本研究の分析から見出された知見のひとつとして位置づけられる。

さて次に、考察をふまえ、職場の課題と早期離

職の予防策について論じる。

第1は、先に論じた【職場の人間関係に対する失望】に関することである。5名の新任保育者は、ある特定の職員によって職場の人間関係に失望していた。このことをふまえれば、ある特定の職員に適切な指導をすることが、新任保育者の早期離職の防止の第一歩になるだろう。Aさんの事例でいえば、園長が同クラスのFさんに適切な指導をしていれば、Aさんは職場の人間関係に失望せず、Fさんとペアを組んだ保育者が辛い思いをすることもなくなるだろう。また次の年にFさんとは別の保育者とペアを組んだことにより困難が解消され、「辞めたい」思いも薄れたが、長期間Fさんとペアを組んでいたらAさんは「離職」していた可能性がある。とすれば、できるだけ早い段階での適切な指導が必要だといえる。さらに職場の人間関係に関して改善することは、新任保育者は、職場の人間関係に失望することに加えて、【複数の困難】が重なると「辞めたい」思いが引き起こされることが示唆されたことから、まずは、職場の人間関係に失望させないよう配慮することが肝心である。

第2は、〈休暇が取れない〉〈仕事量が多い・残業が多い〉という職場の内部にある要因は、離職理由の個人的な要因としてあげられている「心身の不調」に結びつくという点である。5名のうち3名のBさん、Cさん、Dさんが週5～15時間前後の残業をしている。Dさんは休む時間がなく、体調を壊しやすくなったという。先行研究では、〈職場の人間関係〉にストレスを感じると「心身の不調」に影響するという結果が見出されている<sup>13)</sup> ことから、「心身の不調」は個人的な離職要因として認識するべきではなく、職場側が改善すべき課題として認識する必要がある。

第3は、離職率の高い職場における課題である。「新人が入ってはすぐに辞めていくような(E)」職場や、「同期がすでに辞めている・休職している(A、C、D、E)」職場は、何らかの問題があると受け止め、改善を急ぐ必要があるだろう。その原

因が、特定の職員によるものだとしたら、当然、適切な指導が必要である。過酷な労働によるものだとしたら、残業を減らし休日確保しなければならない。放置しておけば、離職者は増え続ける一方で、職場にとって大きな損失になる。

第4は、「継続」を難しくさせる事柄として、〈相談する人がいない〉ことを指摘した。これは、「職場に居場所がない」ということである。新任保育者は、技術的にまだ未熟で経験も少ないことから、気軽に相談できる人の存在が必要である。複数の困難を抱えていても「同期と話し合えたり(C)」「周囲の先生に助けてもらえる(B)」という実感があれば、「離職」を踏みとどまることができる。そこで、筆者はメンタリングの導入を提案したい。メンタリングとは、豊かな経験をもつ専門家が、新人や若手の自立を見守り援助することであり<sup>14)</sup>、メンターとメンティ両者の、キャリア発達、キャリア満足、キャリアサクセスにきわめて重要な効果をもたらすことが指摘されている<sup>15)</sup>。

一方、Bさんは「できない人という雰囲気をあからさまに出されたら辞める(B)」と語る。この言葉は、職場に居場所がなくなったら「離職」の方向へ気持ちがシフトすることを示唆するものである。「離職」を防ぐには、メンタリングを導入し、新任保育者が相談できるメンターと安心できる居場所を確保する必要がある。

第5は、次世代の保育者を育てるという意識をもつことである。新任保育者はさまざまな困難に直面しているが、状況を改善しようと努力し、前向きに対応していた。

〈同じクラスの保育者と保育観が違(A)〉ったり、〈話し合いを持つ時間を設けてもらえなかった(B)〉ことがあっても、他の職員に聞いたり、我慢してなんとか乗り越えようとしていた。辛くても「(自分のクラスの)子どもがよかった(A)」と褒めてくれた他クラスの保育者の一言が「やりがい」につながり、一層仕事をがんばろうという気持ちになったという。「されて嫌



だったことはしない、後輩にしないようにしよう(B)」と職場の人間関係をよくしていこうと考えている新任保育者の存在は、保育園にとって貴重である。新任保育者はいずれ成長し、後輩を指導していくことになる。AさんやBさんのような保育者が職場環境を改善し、新任保育者に失望されない人間関係をつくる努力をしてくれるはずである。貴重な人材をみすみす手放してしまう前に、新任保育者の声をキャッチしてほしい。

最後に、本研究の課題を述べたい。第1は、本研究の対象者は、5名という限定された人数であるため、本研究の知見を一般化することは難しい。本研究から導かれた知見や仮説については、計量的調査で検証していくことが課題となる。

第2は、本研究は、新任保育者が職場を「やめたい」と思うまでのプロセスを、職場側の要因に注目して明らかにした。この立場は、新任保育者の早期離職を防ぐために不可欠な視点であるが、一方向的であるともいえる。新任保育者の離職理由について、当事者と職場側の認識が異なることが指摘されている<sup>16)</sup>。この指摘をふまえ、園長、副園長、主任等の指導的立場の方を対象に調査を行い、新任保育者の早期離職者を防ぐ方策を考案していきたい。

第3は、新任保育者は「辞めたい」思いと同時に「やりがい」をもっていた。2年目の保育者のうち9割の方が「やりがい」を感じているという調査結果もある<sup>17)</sup>。今回は、「辞めたい」思いに注目してきたが、「やりがい」に注目し、「継続していく」プロセスを考察して早期離職の防止の方策を模索していくことも重要な視点である。今後の課題としたい。

## 注

(注1) アンケート調査を依頼するにあたり、電話で調査協力の許可を得たのち、調査依頼文等の書類と調査協力の「承諾書」を郵送した。「承諾書」に施設長のサインをいただき返送してもらった。同様に、

インタビュー調査をする際、5名の協力者から、インタビューはいつでも拒否することができることやインタビューの内容は匿名で学術雑誌等に記載されること、データの保存方法等について説明したのち、「承諾書」にサインをしていただいた。

「承諾書」を含め、返送されたアンケート調査票やインタビューの記録、分析結果については、研究室の施錠できるキャビネットに保管している。

(注2) コーディングとは、文字テキストデータに対して一種の小見出しをつけてゆく作業のことをいう。

## 引用文献

- (1) 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－調査結果の概要－保育士養成資料集第50号.246.
- (2) 上村真生 (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第三部．教育人間科学関連領域 (60). 249-257.
- (3) 齋藤恵美・田中紀衣・村松公美子・橋玲子・宮岡等 (2009) 保育従事者のバーンアウトとストレス・コーピングについて．新潟青陵大学大学院臨床心理学研究 (3). 23-29.
- (4) 前掲 (1) 221-228.
- (5) 厚生労働省 (2011) 潜在保育士の実態について：全国潜在保育士調査結果
- (6) 全国保育士養成協議会 (2010) 「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Ⅱ－調査結果からの展開－保育士養成資料集第52号.220-224.
- (7) 加藤由美・安藤美華代 (2013) 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 = Journal for the science of schooling (14) . 27-38.
- (8) 前掲 (1) 266
- (9) 前掲 (1) 266
- (10) Merton,R.K.and Kendall,P.L,1946,” The focussed interview” , *American journal of Sociology*,51:541-557.
- (11) 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法 原理・方法・実践』東京：新曜社.
- (12) 桜井厚 (2005) 『ライフストーリー・インタビュー 質的研究入門』東京：新曜社.
- (13) 宮下敏恵 (2010) 保育士におけるバーンアウト傾向に及ぼす要因の検討. 上越教育大学研究紀要 29. 177-186.
- (14) 青木聡子・森下葉子・岩立京子 (2010) 学生の保育現場における学びへの支援：学生と教員とのメンタリングをサポートするフィールド・コーディネータの役割と課題. 東京学芸大学紀要. 総合教育科学系 61 (1). 15-23.
- (15) 久村恵子 (1997) メンタリングの概念と効果に関する考察：文献レビューを通じて. 経営行動科学 11 (2). 81-100.
- (16) 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.
- (17) 前掲 (6) 40-41.
- ・本研究の一部を、2014年9月静岡家族問題研究会において発表した。
- ・本研究は、静岡県立大学研究倫理審査委員会の承認を得ている。

## 謝辞

インタビュー調査に協力してくださった新任保育者の皆様に心よりお礼申し上げます。

## 付記

・本研究における調査は、平成25年度こども未来財団「児童関連サービス調査研究等事業」における助成を受けて行った。研究課題名「新人保育士の退職防止のための教育研修プログラムの開発」

表 1 対象者プロフィール

	保育士年 数・年齢	現在勤務して いる保育園の 設置主体	担当	労働 時間 (日)	残業 時間 (週)	勤務 日数 (月)	困難	卒業後の 勤務園数	辞めたいと思った時	やいがい	職場を辞めない (辞められない) 理由
Aさん・ 女性	1年9ヶ月・ 24歳	社会福祉法人	3歳児クラス 複数担任	8	0.5	20	担任同士の保育観 の不一致とそれによ る人間関係の悪 化。	1園	同じクラス担任と話し 合ったが、話し合いにな らず絶望的になった。	子どもと関係を 築き成長を感じ ること、自分の 成長も感じる。	自分自身は忍耐力があ る、職場に相談でき る人がいるから。
Bさん・ 女性	1年8ヶ月・ 22歳	社会福祉法人	3,4,5の 異年齢クラス 複数担任	8.5	1.5	25	職場の人間関係、 軽度知的障害をも つ子どもとの関わ り、事務作業をす る時間が無い。	1園	落ち込んでいる時に、 些細なことでも注意さ れると折れる、できない人 という雰囲気であからさ まにだされたら辞めると 思う。	子どもの成長が 見られる。	子どもを卒園まで見送り たい、職場に優しい人 が多いから。
Cさん・ 女性	1年9ヶ月・ 22歳	社会福祉法人	1歳児クラス 複数担任	8	5～6	24	職場の人間関係、 仕事量が多い、土 日に研修へ行くため 休みが少ない、体 調不良、自分の技 術と知識。	1園	同期が辞めたらキツ い。これ以上お給料が 減って仕事が増えたら 辞める。実家の自営業 を継ごうと思った。	子どもが自分の 名前を呼んで 頼ってくれる、 研修で勉強がで きる。	辞めるには早い気がする から、同期がいるから。
Dさん・ 女性	1年9ヶ月・ 23歳	社会福祉法人	3,4,5歳クラ ス、プリー 	9	10	25	職場の人間関係、 仕事の準備、係の 仕事、プリーへの役 割。	1園	仕事が重なった時忙し くて憂鬱になった。こ れ以上仕事が増えたら 辞める。	子どもの成長、 笑顔。	子どもたちの成長を見 たいから。
Eさん・ 女性	1年8ヶ月・ 23歳	社会福祉法人	1歳児クラス 複数担任	8	2.5	23	職場の人間関係、 シフトの組み方と休 暇の取り方が公平 でないこと。	3園	仕事でストレスがたまっ ていた時、自分の憧れ ていた声優の学校へ仲 が良かった友人が通い 始めたとき。	子どもの成長す る姿をみていくこ と。	職場に共有できる人が いる、経済的理由、 人手不足で辞めさせ てもらえない。

