

# 若手保育士の仕事の困難さへの克服過程について

## 第1報 インタビュー事例による予備的考察

三宮 基裕（社会福祉学部 臨床福祉学科 教授）

黒木 香里（社会福祉学部 臨床福祉学科 3年）

### 1. 研究の背景と目的

平成 29 年時点の保育士の離職率は 9.3%であり、経験年数が低い層の保育士が多く 8 年未満が約半数を占めている（厚生労働省 2020：11）。一方、保育士の求人・求職の状況は年々高くなる傾向にあり、厚生労働省の発表資料によると直近の令和 2 年 7 月の保育士の有効求人倍率は 2.29 倍で、全職種平均の 1.05 倍と比して高い水準にある。保育士不足の一因に保育士の早期離職があるといえる。

保育士の離職の大きな要因は「職場の方針への疑問」「心身の不調」「職場の人間関係」「将来に希望が持てない」「休暇の少なさ」等であり、一方で、それほど大きな影響を及ぼさないものに「給料の低さ」があることが明らかにされている（遠藤 2012）。

離職につながる要因に直面したとき、とくに入職後間もない新人保育士は大きな不安や心配が生じ、それらを解決するための手立てを模索・獲得していくと考えられる。既往研究では離職につながる要因は指摘されているが（中島 2016）、保育士がどのような支えの下で業務をおこない、また成長しようとしているかに注目した研究はみられない。

本研究は、若手保育士が入職前の保育に対するイメージと入職後の現実とのギャップのなかでどのような困難に直面し、困難に対してどのような協力や努力を経て困難を克服し成長を遂げていくのかを明らかにすることで、保育士の離職対策に係る知見を得ることを目的とする。本稿は具体的な 1 事例についてのインタビュー記録から困難さと克服の関係を読み取り、複数事例による分析へつなげるための考察をおこなう。

### 2. 調査方法

勤務年数が 1 年未満の保育士 4 名に対して、1 時間半程度の半構造化インタビュー調査を実施した。インタビューの実施期間は令和 2 年 9 月から 11 月までである。

主なインタビューの内容は、「①業務に対するイメージのギャップ」「②保育業務における困難さ」「③困難さの克服過程」「④子どもとの向き合い方の変化」である。また、これらの項目について事前アンケート調査をおこない、回答内容をもとにインタビューを進めた。

本研究の特徴は、アンケート調査による量的データからは得られにくい具体的な質的データを収集し分析することであり、そのためプライベートな内容の調査となる。したがって、調査対象の選定は有意抽出法の便宜抽出によりおこなった。本調査結果を一般的見解と解釈するのは注意が必要であるが、直接的な語りからよりリアルな保育職務における困難さと克服を明確にすることができると考える。なお、インタビュー調査においては対象者に対

する個人的感情は極力排除し、回答の誘導にも十分に意識をおいて実施した。

インタビューは九州保健福祉大学構内で実施し、手指消毒やマスク着用など新型コロナウイルスの感染防止に十分配慮して、インタビュー中は 2m の間隔をあけ換気しながらおこなった。なお、本研究は九州保健福祉大学の倫理委員会の承認（受理番号 20-014）を得たうえで、事前アンケート項目ならびにインタビュー内容は調査対象への回答負担に十分配慮した。

### 3. 結果

#### 1) 対象者の概要

調査対象の概要を表 1 に示す。いずれも 20 代の女性である。修了した養成課程校は短期大学であり、修了後すぐに調査時の勤務地に着任している。勤務月数は調査時期の関係から対象者 A と B が 5 か月、対象者 C が 6 か月、対象者 D が 7 か月でいずれも 1 年未満である。本稿では対象者 A（以下、A さん）のインタビュー結果について分析をおこなった。

表 1 対象者の属性

	対象者			
	A	B	C	D
性別	女性	女性	女性	女性
インタビュー年月	令和 2 年 9 月	令和 2 年 9 月	令和 2 年 10 月	令和 2 年 11 月
年齢	21	21	21	21
修了養成校	短期大学	短期大学	短期大学	短期大学
着任までの期間	卒業後すぐ	卒業後すぐ	卒業後すぐ	卒業後すぐ
勤務月数	5 か月	5 か月	6 か月	7 か月

#### 2) 業務で直面する困難さと自助努力による工夫

業務で直面する困難さについて、困難に関わる対象で整理すると「子どもとの関係」「保護者との関係」「職員との関係」に分けることができた。それぞれの関係で生じる具体的な困難さは以下のとおりである。

##### (1) 子どもとの関係により生じる困難さ

子どもとの関係において生じる困難さを図 1 に示す。A さんと子どもとの関係に焦点を当ててみたとき、子どもから愛着を求められる場面で困難を感じていた。具体的には、子どもが新任保育士に直面すると、すぐには先生と認識できずに「①混乱」や「②不慣れ」が生じ、それにより「③反抗的な態度」をとったり、逆に「④愛着を求める」行動をとる。これらのことが A さんにとって保育士としての自信を無くす要因になっていた。また、A さんは子どもとの関係の背景に「⑤信頼関係」の不足があると感じていた。

保育士としての自信を無くしかけ子どもたちに苛立ちを感じている A さんの様子は以下の発言から読み取れる。

『(サブの先生は) 子供達との信頼感ができてる』

『(サブの先生と子ども達との関係を見て) 私いなくてもいいんじゃない?』

『こっち (A さん) が言っても “プイッ” みたいな。2 歳児のくせに』

『ちょっと機嫌が悪くなってすねたりしたら、床とかに “バンッ” ってなって。こっちが「いくよー」って言っても「いやっ」みたいな感じやって。「舐められてんな」とは思った。最初 (4～5 月) は』

子どもとの関係の困難さに直面したAさんは、改めて子どもたちの様子をよく観察し、「⑦声掛け」「⑧優しくする」「⑨気にかける」「⑫注目させる」など、関わり方を変えたり保育の知識・技術を駆使するなど、いろいろな工夫により子どもへの対応を変化させ、子どもとの信頼関係の構築を試み、自助努力により困難さを克服しようとしていた。

『(6～7 月頃から) 子ども達がちゃんと特定の保育士だけに愛着を求めるんじゃなくて他の先生とかにも、私にも来るようになった』

『「あ、この先生ちょっと僕のこと見てくれるかも」みたいなのを 2 歳児なりに感じ取れるはずやから、それで信頼関係じゃないけど、そういうのが作れるようにはしてた』

『愛着が凄い子のところに行って、わざと私 (A さん) が話しかけてみる』

『遊ぶ時でもできるだけその子の近くにおいて、何かあったら私 (A さん) が対応して』

『(子ども達は) 話せんけど、指差しとか喃語とかはできるから、それとかでは (コミュニケーションを) とってた』

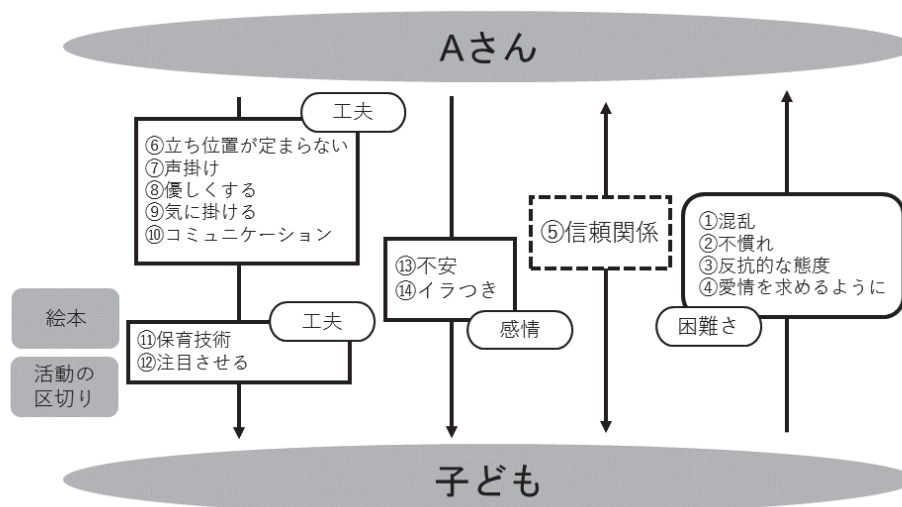


図 1 子どもから受ける困難さと克服のための工夫

## （２）保護者との関係の困難さ

保護者との関係において生じる困難さを図 2 に示す。A さんと保護者との間で起きる関係に焦点を当ててみたとき、1 年目の新人であることに対する不安感や不信感、嫌悪感が保護者から伝わってくるような場面で困難を感じていた。具体的には「①苦情」「②ニーズ（難しい要求）」「③身勝手な行動」「④新人であることへの嫌悪感」があり、これらは以下の発言から読み取れる。

『1 年目って親からしたら（担当すること自体が）嫌がられる』

『「子どもがもう自分で着替えたり排泄するようになる時期やから上下分かれてる服にしてください」って言うてるのに、可愛いからって着せてくる親もおるわけね』

『なんか、その親が結構ケチな親で。おむつ。今トイレトレーニングしてるっちゃけど、おむつも 1 枚しか持ってこんで、パンツも 2 枚くらいしか。足らんわけよね、失敗したら。（中略）その帰りに大の方をして替えないかんわけやん。で、もう 1 枚（パンツを）使ったとよね。そしたら、「2 枚減ってます」って言われて。そら、したから替えるやん。そのまま返すわけにはいかんから。けど、「ちょっとしたんで一応変えたんです」っていったら、「そういうのはトイレでさせて」みたいな。まだトイレトレーニングもままだらんとに、その「減るからー」って言われて』

子どもとの関係と同様、保護者との関係においても苦労の背景に「⑤信頼関係」の構築ができていないことに困難を抱えており、関係構築のために「⑥謝罪」や「⑧新人である報告」「⑨子どもの報告」などの対応の工夫を努力することで困難さを克服しようとしていた。

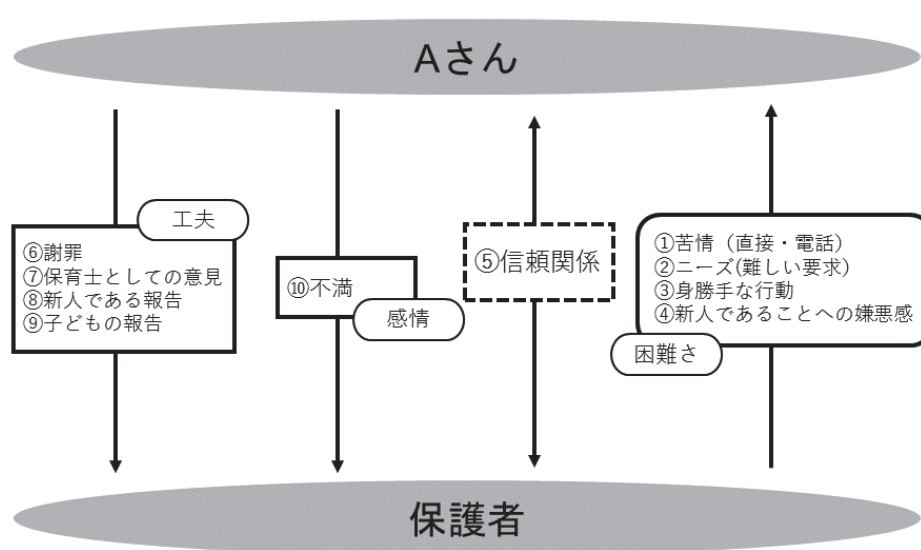


図 2 保護者から受ける困難さと克服のための工夫

『最初にその（保護者に向けて）「1年目です」ってちゃんと言って。なんて言うんだろう。信頼関係？親との。それが大変やった』

『子どもの様子を（保護者に）いちいち伝えて。保護者に「ちゃんと見てますよ」っていうアピールじゃないけど、ちゃんと言って。この先生「ちゃんと見てくれてるんだ。新人なりに」みたいな。もうそこから始めたかな』

### （3）職員との関係の困難さ

職員との関係において生じる困難さを図3に示す。Aさんと職員との間で起きる関係に焦点を当ててみたとき、大きく2つのことがあげられる。

1つ目は園の方針に対しての困難である。園の保育方針の一部について疑問があり、それに対して自分なりの考えで保育をしたが、その行動に対して周りの先生方の視線や言動があり、新たな職員との関係の困難さにつながっていた。

『子どもが泣くのが（園としては）嫌いやから、（園の方針で）“できるだけ泣かすな”みたいな保育をしろみたいな感じ』

『悪いことは悪いってちゃんと向こう（子ども）が認めて泣いてるわけやから「それはそれでいっちゃない？」って思うこともあった』

『他の先生が「何泣かしちょっと？」みたいな。それはちょっと違うっちゃないかなって思う』

『泣かさない保育っていうのが理解ができません』

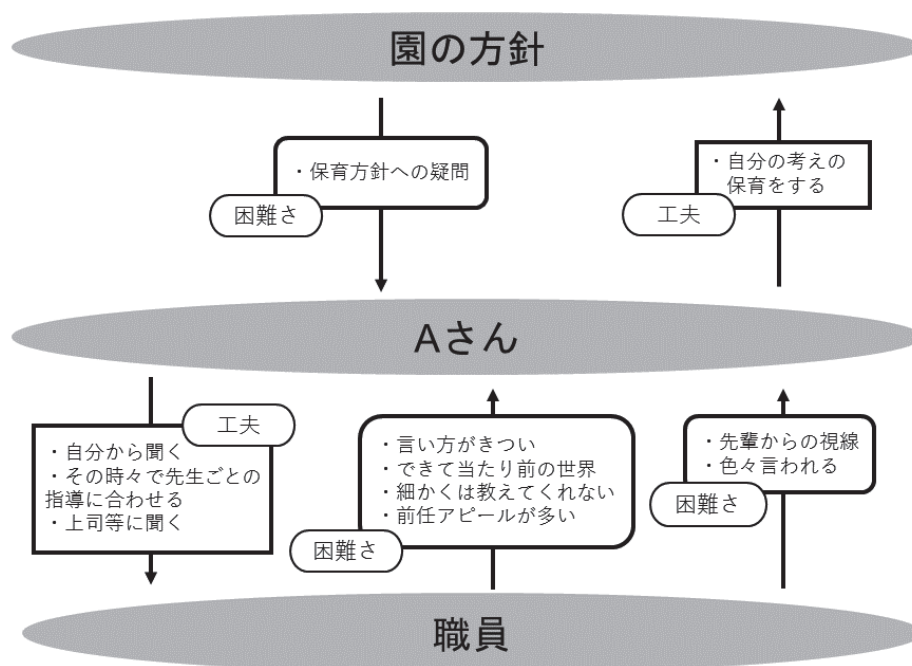


図3 職員から受ける困難さと克服のための工夫

2 つ目は新人への指導についての困難さである。A さんの園では新人に対する指導の仕方が定まっていないとのことで、指導をしていただく先輩職員により指導方針が異なるため、人間関係に気を配りながら指導を受けなければならないという状況があった。そのことが A さんにとって不満やストレスになっていた。

『(ある先生の) 言い方? 伝え方が下手くそ、シンプルに』

『(4 月頃は) 言い方に結構やられた』

『その先生とかは結構言ってくる先生やっちゃけど。もう一人の先生とかは直接とかは言わないっちゃけど、上の主任とかに話す。そこから話が広がる。で、噂になるみたいな。周りから攻めてくるタイプの先生とか』

『出来て当たり前みたいな世界。細かくは教えてくれん』

『先生によって教え方が違うわけ (中略) その先生に合わせるのが大変』

『こっちが聞くまで教えてくれん』

この困難に対しては、指導をいただく先生ごとの指導方針に合わせてたり、待ちの姿勢ではなく自分から指導を受けようとする積極さを示したりすることで、職員との関係構築に工夫をしていた。どうしてもうまくいかないときは主任等の上司の指導に従うという対応をしていた。

『(先輩職員に)「なんでわからんと?」って思われそうで怖くてなかなか聞けんけど、聞かな分かんから結局聞くみたいな感じ』

『“結局どっちをしたらいいと?” ってなる。だからその先生がいるときは、もうその先生のやり方でする』

『主任の先生に聞くしかなくて。わからんのはとりあえず、主任に聞いてる。聞きにくいけどね』

### 3) 困難さを支える人間関係

A さんが直面する困難さの克服には、以上のような自助努力による工夫だけでなく、同期の職員やサブの先生、保護者などの人的なサポートが存在していた。職場内のサポートと職場外のサポートを整理すると以下の人的サポートが語られた。

#### (1) 職場内での人的サポート

図 4 は A さんが保育園内で関わる人達から得た支援内容である。A さんにとって業務に直接欠かせない人的サポートはサブの先生であり、保育士としての成長を助けてくれる存在であった。保護者とのトラブルや職場での人間関係、保育への悩み、子ども間での問題について相談し、「アドバイス」「共感」「励まし」「連携」「サポート」がおこなわれていた。このことは以下の発言から読み取れる。



『(サブの) 先生が結構ほんと助けてくれる先生で、他の先生とかがちょっと私を遠回しに攻めてるじゃないけど、そんな感じで言ったらかばってくれたりとか。もうそこで何回も救われてる。「この先生と組めて良かった」って思ってる先生やから』

『サブの先生が（保護者とのトラブルに）一緒に相談乗ってくれて』

『(子どもに)「こんなこと言ったら怒るんだー」みたいな。「だからこうした方がいいよ」みたいなことは色々教えてもらった』

『一緒に同情っていうか「まあ、そうだよねー」みたいな感じで分かってくれる先生やったから、今は結構「ああいうところが苦手なんですよねー」みたいな感じで言っ  
てはいる』

『考えて上手いかなん時はサブの先生に「上手いかないんです」みたいな感じで相談したりして。うん。「ちょっとこの子、手に負えんな」とか「ちょっと問題だな」  
っていう時はそのサブの先生と1時間くらい話しあったりとかしてた』

『「こう保育していこうかこの子を」「じゃあ、先生（Aさん）はちょっとこの子を見て、私（サブの先生）がこっちをカバーするから」みたいな感じで連携できるよ  
うにはしてくれてた』

また、Aさんにとって保育士として働くうえで一番の心の支えとなったのは同期の同僚職員（Bさん）である。Bさんは高校時代からの友人でもあり、月に1回ほど頻度に相談し合う仲で、一番の理解者・共感者であるということであった。Bさんに対する思いは以下の発言から読み取ることができる。

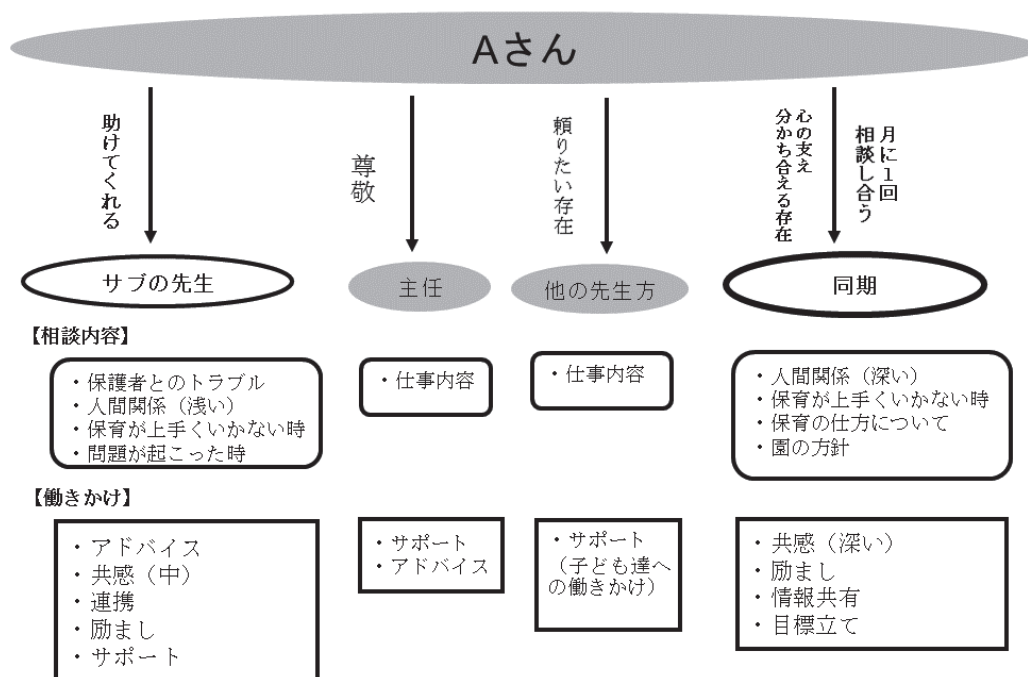


図4 職場内から得られるサポート

『一人じゃ働けてないなと思う。ほんと同期がおらんかったら、多分もうやめてると  
思う。今』

『もうやばい。(同期とは) 理不尽会が開かれてる。いっつも。月1くらいで』

『(一番心強い存在は) 同期です!! まじでおらんとやってられんね』

同僚である B さんに対して職場での人間関係や保育の悩み、自分の保育の仕方、園の方針などの困難さを打ち明けることによって、B さんからは「深い共感」「励まし」「情報共有」「目標立て」を得ていた。

『同期には(相談を)する。めっちゃ愚痴る。「こんなことがあったねー」みたいな』

『同期はやっぱね。先生のことも分かってるし、園のこととかも全部知ってるから、  
なおさら話しやすい』

『最初はもう、同期に話しまくって。話したらちょっと気持ちにも余裕ができるから。  
そこで「年少さんはこうしてるよ」みたいな(お互いに情報交換をするような)感  
じになって。じゃあ、もう次に上がったら年少やから、そこに繋げていかないかん  
わけやから、なんか「そこまでできるように今していかなといかんねー」みたいな  
話はできるから。目標が見える? のはでっかいかな』

『他の例えば園の子(友人の保育士)に相談とかしても、結局その(関係がうまくい  
っていない)先生が誰か分らんし、性格も分らんわけやんね。ってなった時に話  
しづらいやん。共感してくれる部分が少ない。結局共感してほしいとよ。「そうよね  
ー」とか』

## (2) 職場外での人的サポート

図5はAさんが職場以外での人々から得た支援内容である。Aさんが困難に直面したときに相談をするのは「保護者」と「高校の担任の先生」であった。それぞれから得たサポートは以下の発言から読み取れる。

### <保護者>

Aさんは保護者に対して、仕事で直面した出来事を相談し、その時々をの思いを共有しようとしている。ただ、保護者はうなずきや聴く姿勢は見せても真剣に深く話を聴いてくれないと不安を漏らしていた。

『(親に)「こんなことがあって～」って言う』

『(親に話しても問題は) 解決せん。ただ、言って話を聞いてもらいたい感じがしか  
ならん。「そうやっちゃねー」って』

『(親が) 話聞かんとよこれが。こっちは一生懸命話してるのにさ。テレビ見ながら聞  
くから「もういいや」ってなる』



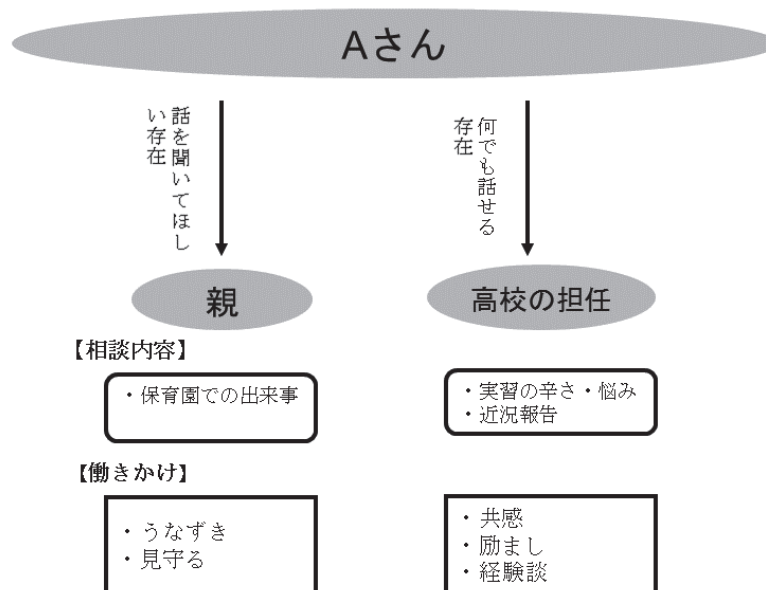


図5 職場外から得られるサポート

#### <高校の担任の先生>

Aさんの養成校時代の実習で感じた困難さに対しては、高校の担任の先生が何でも話せる存在であった。相談内容は、実習の時の辛さ、悩みや近況報告などであり、先生からは「共感」「励まし」「経験談」が得られていた。

『(養成校時代の実習で)「心が折れた～」って言って行った』

『「もう、どうして良いかわからん」みたいなのは言ったことがある』

『「そういうもんよ」みたいな。で、私(高校の担任)も1年働きだしたことを語られて、けど、「あーやっぱみんなこういうなんか同じ道は通ってくるっちゃ～」と思って。うん。ちょっと、「あ～私もまあうちちょっと頑張れば、実習やったし、もうちょっと乗り切れば終わるし、自分の為になるかなー」とか思って頑張った』

#### 4. 考察

新人保育士特有の困難さとして、子どもや保護者から認められにくい状況がある。そのため、着任してから当面は子どもや保護者から信用してもらうことに苦勞し、保育士の業務を覚えることよりも対人関係の対応に時間と労力を奪われており、このことが新人保育士がまず初めに直面する大きな壁となっていると考えられる。この困難を克服するために、養成校で得た知識や実習経験、他の職員の様子の観察などにより、子どもや保護者への対応を試

行錯誤しながら工夫し、その積み重ねが子どもや保護者との関係にも変化を与え、日を追うごとに A さん自身の身となり自分自身の成長につながっていた。この過程を経ることで子どもや保護者との信頼関係を築くことができ、保育士として続けて行くうえでとても重要なことであると考えられる。

この時期の困難さの克服方法は新人保育士自身の自助努力だけではない。A さんの場合、保育士として働いていく中で重要となる人的サポートとして同期の存在がある。困難さには保育技術や前述の子どもや保護者との関係だけでなく、園の方針や職場の人間関係もある。困難場面の中には先輩保育士には相談しにくい内容や、園に対する不満・疑問もある。そのときにすぐに相談し合える同期は心の支えになっていた。同じ職場で働く同期は、同じ新人保育士であるという共通部分が多いことで、共感する部分やその度合いも一番深くなる。インタビューの語りにあったように「共感してほしい」という思いは、困難を克服するうえで重要なポイントと考えられ、その思いを共感できる最も近い立場の同期は保育士を続けていくうえで無くてはならない存在といえる。

もう一つの克服方法として、とくに保育技術の支えにサブの先生が存在がある。同期も同じ新人保育士の立場であるので、経験に基づく助言が得られにくい。サブの先生の経験に基づく助言によって技術的なサポートが得られ、また、職場内での人間関係の悩みも共感の点で結ばれる同期とは違った先輩保育士という視点での意見やサポートを得ることができる。A さんの場合、サブの先生との関係性が良好であったことも重要なポイントである。新人保育士でありながらも、決して新人扱いや特別扱いをするのではなく、A さんを責任ある担当の先生として尊重し、一緒に子ども達や保護者に対して関わってくれているからこそ、A さん自身はサブの先生を信頼し、また自信をもって業務にあたることができ、困難の克服に重要な役割を果たしていると考ええる。

新人保育士が仕事を続けていくうえで、自身の創意工夫といった自助努力に加えて、同期のような深い共感をしてくれる人やサブの先生のように技術面や人間関係でのサポートをしてくれる人がいることが、着任後に困難があってもそれを乗り越えることができるのではないだろうか。

## 5. おわりに

本研究は、新人保育士を対象に仕事における困難な場面とそれを解決していく過程において、自助努力や周囲からの働きかけによる支援がどのように行われているのかを明らかにすることが目的であった。そのための試行的考察として 1 事例のインタビュー結果を分析した。本稿で得られた知見をもとに残りの 3 名の分析をし、新人保育士が直面する困難さと克服過程を明らかにする予定である。

#### 参考文献

- 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.
- 厚生労働省（2020）『保育士の現状と主な取組』保育の職場・職業の魅力向上検討会 第 1 回 資料 3 厚生労働省.
- 中島美那子・菅野ひろみ・相田詩織・三井雅子・山田えりな・吉田珠梨（2016）「保育者の早期離職の要因に関する探索的研究」『茨城キリスト教大学紀要』第 51 号, 127-137.