

原著 (Article)

新任保育者の仕事上の悩みの実態

Actual situation of worries of work by beginner nursery teachers

齋藤 善郎*
SAITOH, Yoshiro*

摘 要

保育現場の人材不足が、社会的問題となっている。保護者の就労の増加などを背景に乳幼児を預かる施設の需要が増えたことがあげられよう。それを契機に、保育士資格や幼稚園教諭免許を取得するための養成校も増え、資格を取る学生も増えた。しかし、資格を取ったにもかかわらず、保育所や幼稚園等の幼児施設に勤務しない学生が増えているとともに、せっかく勤務しても短期間のうちに退職してしまうケースが増えている。

ここでは、なぜ短期間に退職するケースが増えているのか、そこに潜む「勤務しにくい職場環境」「モチベーションを下げてしまう職場環境」の実態を探るために、新任保育者が持つ仕事上の悩みについて調査した。

キーワード：人間関係、勤務時間、保護者対応、子どもの様子

Key words : human relation, working time, parental support, State of child development

1. はじめに

保育現場における人材不足が問題となっている。その背景には、保護者の就業、とりわけ、両親ともに働く家庭の増加にともない、保育需要が増大しており、待機児童が増えていることとともに、保育士の資格を有していてもその職につかないケースが増えていることがあげられる。待機児童に関しては、2020年3月に厚生労働省が発表したデータによれば、全国の待機児童数は16,772人にのぼっている。一方、保育職に就職したものの、一年以内に離職してしまう新任保育者の数が多いという事実も報告されている。森本・林・東村(2013)によれば、就職後一年未満での退職者がいた園は146施設中32施設(21.9%)あることが示されている。また、加藤・鈴木(2011)では在職期間1年未満の退職者が出た園は132園中18.2%になるなど、多くの報告がなされている。

では、なぜ離職するのか、2014年の東京都福祉保健局「東京都保育士実態調査報

告書」によれば、その退職理由としてあげられるのは、低い給与であったり、職場の人間関係であったりする。そして、こうした離職の傾向は木曾ら（2020）の報告によれば、過去3年間に、調査をした8割以上の保育所・認定こども園で少なくとも1名以上の1年未満で退職する早期離職者があり、上記の森本・林・東村（2013）や加藤・鈴木（2011）よりも、増えていることが分かる。

本論では、新任保育者のどの程度の人数が現状の保育の在り方に不安や不満をもっているのか、また、どのような事柄によるのかを、特に新任保育者が勤務して間もない4月から7月にかけての悩みについて、新任研修に参加する保育者にアンケートをとることにより、その実態の調査をした。

2. 研究の背景

永く女性が中心として働いてきた幼児教育保育の世界では、多くの保育者が数年の保育者経験を経ると退職するケースが多かった。特にこの傾向は私立幼稚園では顕著であった。昭和30年代から40年代にかけては、お茶や生け花の修養と同じように、幼稚園で働くことは、花嫁修業の一つと考えられていた。保育者となる若い女性の親世代は、娘が嫁にいく前の期間、子どもと触れ、子どもを育てることの予行演習ととらえていた節がある。園の側も、そのような親世代の要望から、独身の間、娘さんをお預かりして、数年後には花嫁として送り出すことが当然と考えていた園も多く存在した。

その後、昭和50年代から平成10年頃にかけては、一般の労働者と同じ権利を有する働く女性としての扱いが普通となっていくが、この頃は幼稚園保育園で働くことを希望する女性が多かったため、園の側が提示する勤務条件はまだまだ十分ではなく、低賃金であったり、昇給率が低かったり、また、結婚後の勤務が難かしかったりという状況であった。実際、保育者の採用試験をすると1人募集のところに5～6人の応募があることが多かった。

こうした状況の中では、労働条件はなかなか向上していかなかったが、平成10年代以降、より長くより安定的に働くことのできる環境を整えることへの取り組みが、園によっては進められるようになっていく。これは、園のアイデンティティを確保していくためには、保育者の入れ替わりが少なく、教育方針が浸透しやすい環境を用意することが、地域の中での信頼を得るために重要なことと考える園長や設置者が増えたことにもよる。

さらに、最近10年ぐらいの傾向として、保育者を職種に選ぶ人が減り、一方、待機児童の増加から保育園や認定こども園が増え、保育者の需要は増え、保育者不足が急激にすすんでいる。今、園が取り組まなくてはならないのは、いかに就職をしてもらい、いかに長く勤めることのできる労働環境をつくっていくかが焦点となっている。

しかし、こうした状況に取り組んできた経験が少ない園が多いことから、どのようにして働きやすい環境をつくっていくかが、喫緊の課題となっている。働く側の悩みや不安を拾い上げることが、現状では、どの程度できているだろうか、どんな取り組みから始めていったらよいのか、こうした点を知るとともに、どのように改善したらよいかについて考えていきたい。

3. 研究の方法

愛知県私立幼稚園連盟が実施している「新規採用教員研修会」の時に、参加する受講者全員にアンケート調査をした。この講座には、私立幼稚園新任教諭と幼保連携型認定こども園新任保育教諭が参加している。アンケートの内容は下記のとおりである。

アンケート

次の項目について、回答をしてください。各項目の（ ）に、「困ったことや悩んだことはない」時は①を、「少し戸惑ったがとくに気にするほどではなかった」時は②を、「困ったが今では解決した」時は③を、「かなり困ったり悩んだりしている」時は④を、「今も大変困ったり悩んだりしている」時は⑤を、記入してください。

- (1) 毎日の保育の仕方について
 - (2) 子どもの様子について
 - (3) 保護者の対応について
 - (4) 先輩保育者への対応について
 - (5) 勤務時間について
 - (6) 提出書類について
 - (7) 園の教育の仕方について
 - (8) 園長・主任への対応について
- それぞれの項目について、自由記述欄を設けている

調査日時

令和元年 8 月 7 日

受講者

愛知県内の私立幼稚園と幼保連携型認定こども園に勤務する新規採用教員 204 名。ただし、名古屋市内の園については、政令指定都市のため、別途に新規採用教員研修を行っているので、今回のアンケート対象者ではない。

回答率

204 名のうち 182 名が回答

回答率 89.2%

4. 結果

表1 各項目への回答

- ① 困ったことや悩んだことはない
 ② 少しとまどったが、とくに気にするほどではなかった
 ③ 困ったが、今では解決した
 ④ かなり困ったり悩んだりしている
 ⑤ 今も大変困ったり悩んだりしている

人 (%)

項目	①	②	③	④	⑤	無回答
毎日の保育の仕方	20人 (11.0)	51人 (28.0)	49人 (26.9)	43人 (23.6)	17人 (9.4)	2人 (1.1)
子どもの様子	18人 (9.9)	51人 (28.0)	48人 (26.4)	46人 (25.3)	18人 (9.9)	1人 (0.5)
保護者の対応	37人 (20.3)	69人 (37.9)	43人 (23.6)	27人 (14.9)	5人 (2.8)	1人 (0.5)
先輩保育者への対応	59人 (32.4)	58人 (31.9)	27人 (14.8)	26人 (14.3)	9人 (4.9)	3人 (1.7)
勤務時間	75人 (41.2)	44人 (24.2)	21人 (11.5)	26人 (14.3)	16人 (8.8)	0人 (0.0)
提出書類	89人 (48.9)	41人 (22.5)	28人 (15.4)	18人 (9.9)	6人 (3.3)	0人 (0.0)
園の教育の仕方	107人 (58.8)	42人 (23.1)	11人 (6.0)	16人 (8.8)	4人 (2.2)	2人 (1.1)
園長・主任への対応	117人 (64.3)	39人 (21.4)	9人 (4.9)	12人 (6.7)	4人 (2.2)	1人 (0.5)

表2 「先輩保育者への対応」と「毎日の保育の仕方」「子どもの様子」との関連

「先輩保育者への対応」で④「かなり困ったり悩んでいる」と⑤「今も大変困ったり悩んでいる」と回答した者35名について、「毎日の保育の仕方について」「子どもの様子について」の二項目への回答の結果との関連について調べた。

人 (%)

項目	①	②	③	④	⑤	無回答
毎日の保育の仕方	2人 (5.7)	2人 (5.7)	8人 (22.9)	20人 (57.1)	3人 (8.6)	0人 (0.0)
子どもの様子	3人 (8.6)	7人 (20.0)	10人 (28.6)	9人 (25.7)	6人 (17.1)	0人 (0.0)

表3 「園長・主任への対応」と全項目での④⑤の割合

「園長・主任への対応」で④「かなり困ったり悩んでいる」と⑤「今も大変困ったり悩んでいる」と回答した16名について、「園の教育の仕方について」の項目との関連性について調べた。

項目	人 (%)					
	①	②	③	④	⑥	無回答
園の教育の仕方	2人 (12.5)	2人 (12.5)	2人 (12.5)	7人 (43.8)	3人 (18.7)	0人 (0.0)

表4 「勤務時間について」④⑤と回答した者の自由記述

「勤務時間について」の項目で④「かなり困ったり悩んでいる」と⑤「今も大変困ったり悩んでいる」と回答した42名のうちで、自由記述欄に記載のあったものの内容を集約した。

○帰りの会が終わってからも、長く居なくてはならない、先輩が帰らないと帰れない	8名
○毎日2～3時間の残業が普通	6名
○家への持ち帰り仕事が多い	3名
○1日12時間以上、園にいる	2名
○残業手当がない	2名
○休憩がとれない	2名
○休日出勤が多い	1名

5. 考察

(1) 毎日の保育の仕方「分からないことが分からない」

新任保育者が保育の現場に出て、まず最初に戸惑うことは、それぞれの園によって、職場でのしきたりが違う点である。例えば、出勤時間が8時30分であるとされていても、実際には8時前には出勤することが普通の園もあれば、8時30分ぎりぎりでも何ら問題のない園もある。また、園によっては新任の保育者は他の保育者より早く出勤することが暗黙の了解となっている園もあったりする。朝、出勤したら、何をしなくてはいけないのか、これも園による違いは大きい。新任の保育者は、まず、こうしたその園独特の風習に馴染む必要がある。こうしたことを踏まえたうえで、実際の保育の仕方を、それぞれの園のやり方に従いながら身につけていく。

そう考えて、表1の「毎日の保育の仕方」の項目の結果を見てみると分かることがある。回答に「少しとまどったがとくに気にするほどではなかった」28.0%、「困ったが今は解決した」が26.9%と、園に慣れるにしたがい、その園のやり方を習得していき、それに伴い、こうした面での不安や悩みが軽減されていく新任が半数以上に昇ることがわかってくる。しかし、一方では、「かなり困ったり悩んでいる」や「今も大変困ったり悩んでいる」という回答も33.0%と少ない数ではない。

こうしたことから、新任保育者は、勤務し始めて、最初に今までの生活とのギャップに戸惑い悩むわけだが、そのうちの半数以上は勤務する中で、生活の仕方を身に付け徐々に安定した生活を送れるようになっていく。そこには、先輩保育者からのアドバイスなどを受けやすい環境があることが必要となる。この点については、考察(4)のところで触れたい。

しばしば新任保育者が「何が分からないか、分からない」「質問したいことが分からない」と言うことがある。これは、まず第一に上述したように、職員としてその園にある生活の仕方が分からないことからくるものがある。次に、保育をする方法が分からない。たとえば、子どもに共感的に接するのか、指導的に接するのも違う。さらに、保育の中で取り入れるあいさつの仕方や歌う歌も違う。一つ一つをクリアしていく心理的な負担感が大きいというところに、新任保育者の悩みの源泉があると考えられる。

(2) 子どもの様子

乳幼児の様子は多種多様であり、保育を行う場合にも、一人ひとりの子どもへの対応の仕方は十分に配慮していかななくてはならない。そこには、養成校で学んだ知識のうえに、経験から積み上げる知識も必要となってくる。そのため、勤務開始当初は、子どもの姿の把握に苦勞する。さらに、子どもが身につけている園の中での過ごし方を新任保育者の方が理解できていないために、齟齬が生じる。そうしたことから、表1の項目「子どもの様子」に対する悩みや不安が当初は大きいわけであるが、これも勤務が経過するにつれて減少していく様子が見えてくる。つまり、この項目の②と③への回答が54.4%になることから窺われる。

子どもの様子への悩みで、今回の回答のうち自由記述を見ると、集団に適應できない子どもの様子が散見される。その多くを記述した新任保育者は、担任としてではなく補助者として、手のかかる子どもに対応することが求められている。まだ、経験も知識も十分でない新任保育者にとっては、たいへん荷が重い仕事となっている。特に支援を必要とする幼児の指導については、その指導内容や指導計画については園全体の保育の在り方を見通しながら、柔軟に考えていく必要がある。その園の保育の在り方を十分に把握している保育者が指導にあたるのであれば対応ができるが、新任保育者が対応することは困難であり、それを任されてしまうことが、不安や悩みにつながっている場合がみられる。

新任保育者が育っていくためには、子どもの様子で困ったり、保育の仕方で困ったことを、まずは吐露できる環境にあるか、適切にアドバイスがなされているか、思いを共有する保育者集団になっているか、それが十分に満たされていないと、「子どもの様子」の回答で、④または⑤が、合わせて35.2%に及んでいる実態から抜け出せず、悩みをかかえたまま、保育をすることになってしまい、そのことが保育者としての自信を培うことができず、離職への引き金となってしまうことが考えられる。

(3) 保護者への対応

新任保育者にとって、仕事のうえで大きなハードルとなっているものの一つに保護者への対応がある。自分より上の世代の人間とコミュニケーションをとるということが、今までの生活経験の中であまり体験されていないがために、必要以上に相手に気

を遣ってしまい、会話すること自体に萎縮してしまう傾向にあること、さらに、保育者として、自分が何か相手に答えなくてはならないという強迫観念と、答えるだけの十分な知識と経験がないことへの不安など、表1の項目「保護者の対応」に見られるように、就職当初は8割以上に、悩みや不安があるという回答が見られる。しかし、次第にその比率は減っていき、「少しとまどったが気にするほどではなかった」「困ったが、今では解決した」の回答が61.5%となり、就職をして4ヶ月以上を過ぎた時点では、保護者対応に悩む新任保育者は減っている。

「毎日の保育の仕方」や「子どもの様子」に悩む新任保育者は、アンケートをとった8月の時点で35%を超えているのに対して、「保護者対応」では17.7%と、半数近くに減っているが、ここで考えられることは、保護者への対応は園全体のこととしてとらえられることが多いため、新任保育者一人に、その対応を任せてしまうのではなく、保護者に向けて、園長なり主任なりが対応することが一般的であることから、新任保育者が一人で抱え込んで悩むという図式になりにくいと考えられる。たしかに、園としては保護者との信頼関係を築くためには、スムーズな意思の疎通をはかることが大切であり、担任や現場で直接保護者と向き合う保育者が個別に対応してしまうより、園の責任者が対応することが一般的であり、そのため、保育者にはいち早く、園長・主任などに「報告・連絡・相談」するように求められる。新任保育者の側からすれば、保護者との間で何か困ったことがあれば、園長・主任に報告することで、一人で抱え込むという不安や悩みは減るわけである。

こうしたことから考えてみると、「毎日の保育の仕方」にしろ「子どもの様子」にしろ、日頃から、報告・連絡・相談をするルートが確立していて、それに対して、十分に話しを聴くなり、対策を一緒に考えるという園の雰囲気が作られていれば、新任保育者の悩みを減らす一端になるのではないかと考えられる。

(4) 先輩保育者との人間関係

これまでの研究の中で、しばしば指摘される点として、先輩保育者との人間関係についてである。須永(2019)は、子どもについての情報共有や保育の流れについて打ち合わせを十分にしている園では、新任保育者の不安が軽減されると述べている。また、戸川(2016)では、新人保育者が感じる不安の要素として、保育能力と対人関係に関するものが多いと述べている。

今回のアンケートの結果を見ると、①②に回答をした新任保育者は就職して早期のうちに、先輩保育者との関係は良好になっていると考えられ、それは全体の64.3%にあたるが、一方、④⑤に回答をした新任保育者は19.2%にあたり、自由記述を見ていくと、かなり人間関係に悩んでいる様子が窺われる。

この点についてももう少し詳しく見てみると、表2のような結果が得られた。つまり、先輩保育者との人間関係に悩みを抱えている新任保育者では、日常の保育の仕方や子どもの様子の把握の点で、悩みが深い傾向が見られた。新任保育者が保育の在り

方に慣れていく過程では、先輩保育者からのアドバイスや指導が必要であり、それがあることで、新任保育者は自分のやり方を修正したり、先輩の良いところを習得したりして、徐々に園の保育になじみ不安を解消していく。しかし、人間関係の点で、自分が受け入れられていないという疎外感があると、なかなか自分の方から保育の仕方や子どもの様子を尋ねることができず、一人で思い悩んでいく様子が表2から考えられる。先輩保育者との関係そのもので悩んでいる35名では、毎日の保育での悩みを抱える割合は高く、65.7%に達し、子どもの様子への悩みも42.8%に昇る。これは、新任保育者全体では、毎日の保育での悩みを抱える割合が33.0%、子どもの様子への悩みが35.2%であることからみても、かなり高いと思われる。このことは、永井・川村・竹田・中島（2017）が人間関係の質が職務満足に影響するという結果とも共通する。

対人関係の改善にむけての取り組みの方法はないだろうか。現状では、保育者が大変多忙である様子は、別の研究からも見られる。齋藤（2018）は、園の主任・園長へのアンケートとして、保育の現状を尋ねているが、そこでは「今以上に保育内容を組み入れることは困難」「保育者の負担が多い」等の回答が見られる。つまり、多忙の中で保育者同士の意思の疎通が十分に果たされることがなく、そのため、新任保育者への目配りも十分にできないという現状が見えてくる。この点への取り組みは、私立幼稚園においても、変化がみられるようになってきた。保育者同士の良い人間関係が保育を育てるという観点にたてば、園に勤務する保育者の人数を基準よりも増やし、担任をもたない中堅保育者、加配を必要とする場面に対応する保育者、勤務超過を防ぐための代替えの保育者の配置をする園が増えている。愛知県私立幼稚園連盟の統計資料によれば、平成12年度では1保育者あたりの園児数は19.8人であったものが、平成22年度では18.0人に、令和元年度では14.9人にまで減っている。余裕のある人員配置が、結果として、保育者同士の交流を深め、心地よい人間関係を作り出す背景になっている。

人間関係が良い、風通しの良いことが、保育者同士の信頼関係を築き、保育に前向きになる新任保育者を育てるための基礎となると考えられる。

(5) 勤務時間

勤務時間が長いこと、持ち帰り仕事が多いことなどが、保育者の悩みとしてとりあげられ、その結果として離職に至るという図式のあることが報告されている。遠藤・竹石・鈴木・加藤（2012）によると、卒業後5年以内に退職した保育者56名のうち「残業が多かったため」は54.7%におよぶと述べ、上田・松本（2015）は「残業の多さ」が離職の原因となると述べている。現状では、どの程度の新任保育者が勤務時間に悩んでいるか、表1によると、④と⑤の回答の合計は23.1%となっており、だいたい4人に1人程度がこの問題をかかえている様子がわかる。近年、この勤務時間への意識は、働く側のみならず、園を運営する側の意識も変わりつつあり、勤務時間終了

後、できるだけ早く退勤するように指導する園も増えている。この表の結果からも、勤務時間について「困ったことや悩んだことはない」という結果が41.2%に上っており、この傾向はさらに増えると予想される。

しかし、一方では、表4にみられるように、長時間勤務をしている保育者がいることも実態としてみることができる。その多くは、自ら望んで超過勤務をしているのではなく、園全体の雰囲気として早く帰りづらい、仕事が多くて時間内に終わることができない、など、否応なく長時間勤務をしている様子がわかる。

この勤務時間については、園による二極分化が際立つようになってきている。園の経営者が、保育者をどのようにとらえているかによるところが大きい。保育者に長期間勤めてほしいと考える園とできるだけ短期間に入れ替わることを望む園との違いが見えてくる。長期間勤めてほしいと考えている園では、産休・育休を積極的に取り入れるようになってきており、勤務の仕方において、時間配分も保育者の人数も、余裕をもつて配置をしている。一方、短期間での入れ替わりを求める園では、日々の保育が多忙を極め、人員配置の余裕がなく仕事量のみが多い傾向にあり、結果として、結婚や出産を契機に退職をせざるをえない環境におかれる。

このことから、これからは、保育者を希望する人が長期に亘って勤務できる傾向が高まっていき、「私立園では長く勤められない」という印象は減っていくと思われるが、一部に相変わらず「使い捨て」状態の園もあるという実態が見えてくる。

(6) 提出書類

日案、週案の提出をはじめ、保護者向けに子どもの様子を知らせる個別に手紙を書くこと、クラスだよりなど定期的に保護者向けのお知らせを出すことなど、保育者にとって、文章を書くということも職務として大きな割合をしめている。庭野（2018）によれば、「保育以外の、行事や指導案作成、事務作業が困難感を高める」と述べている。こうした実情を踏まえ、提出書類については、近年あまり多くを求めないことが、園の運営上考慮されることが多くなっている。実際、毎日、文章化された日案を提出させる園は少なくなり、代わりに、日々の伝達事項の中で、口頭で述べるが増えている。また、パソコンの普及により、文章化も簡素化される傾向にある。さらに、保護者への伝達は個別に手紙を書くという方法から、電話での対応が多くなっている。

こうしたことから、表1の結果を見ても、提出書類の多さでの悩みは少なくなっており、「困ったり悩んだりしたことはない」という回答が48.9%にのぼり、当初戸惑いがあったとしても現在は不安を感じていない回答は23.1%となっている。

保育者の負担感を減らすという点では、まずこうした書類作成の在り方から変えていこうとすることが、園として、他の側面に比較し、取り掛かりやすい面があると考えられる。

(7) 園の教育のあり方

園の教育の仕方に対して、戸惑いのあるケースはあまり見られず、こうした点で悩む新任保育者は少ない傾向にあった。表1によれば、80%以上の新任保育者で、早期のうちに、その園の保育の仕方に馴染んでいく様子が見られる。新任保育者では、日々の保育の仕方に目を向けることや、目の前にいる子どもの様子、保護者への対応の仕方等、直面する困りごとに注意が向くため、その園の教育に対する方針についてまで、目を配るまでの余裕がないと考えることもできる。

(8) 園長・主任との人間関係

表1の結果から見ると、①と②に回答する新任保育者が多く、85.7%におよび、園長・主任との軋轢は少ない。これは、近年、園長・主任に対する研修などで、新任保育者への対応の仕方についてのものが多く取り入れられるようになってきていることも影響している。たとえば、新任保育者の姿を評価的なまなざしでとらえるのではなく、保育の課題について協同的に提言する形での対応が増えてきている。こうすることにより、新任保育者は評価的にとらえられるという受動的な姿から解放され、状況に即した自発的な対応へと変化してきている。つまり、園長・主任の側が、新しい関係づくりに取り組む姿が多くなってきている様子がみられ、それが結果として、園長・主任との人間関係を構築する基礎となり、新任保育者の園長・主任との対応での不安や悩みは少なかったと考えられる。

しかし、一部には、そうでないケースも見られる。表3の結果を見てほしい。園長・主任への不満や悩みの多くは、園の教育方針と関係があることが考えられる。新任保育者にとって、園長・主任の存在は、日々の対応よりも、大局的に見た園の方針や指導法のアイデンティティの主体者と考えられる傾向にある。つまり、園の保育観と私の保育観があわなければ、そこに悩みが生じる。園長・主任との関係性での悩みを多く抱える新任保育者の62.5%がこの「園の教育の仕方」で悩んでいる。

このことから、新任保育者は、日々の保育のことについては先輩保育者との関係性の中から学び、園の教育・保育に対する基本的な方針は園長・主任の在り方から学んでいる様子が見られる。

6. おわりに

新任保育者の仕事上の悩みのうち、時間経過とともに解決される傾向にあるものとそうでないものが見えてくる。仕事を習熟することにより解決されるもの、たとえば日々の保育の仕事の仕方や保護者への対応の仕方などによる悩みは減っていく。しかし、先輩保育者との人間関係や勤務時間などの部分は、時間が経過してもその悩みが減らない傾向にある。人間関係が芳しくない職場環境におかれた新任保育者は、その悩みを深め、就職後5ヶ月以上を経過した時点でも、強い不安や悩みを抱えている。

勤務時間については、勤務する園による違いが大きくなってきている。勤める側の心理的負担にならない範囲で退勤できるケースが増えてきている現状の中で、まだ1/4程の新任保育者では、心理的負担を感じるほど、長時間勤務になっていることが窺われる。

保育者不足が懸念される最近の状況から、職場の人間関係や勤務時間の問題に対して、勤務しやすいように前向きに取り組む園が増えている一方、こうしたことに無頓着である園も存在する。学生が就職するにあたり、事前に十分にリサーチして、勤めやすい園かどうかを見極めることが大切であり、そのような指導を教員がしていくことも不可欠となってきた。併せて、勤務する者にとって、保育者としてモデルとすることができる先輩を見つけることも大切である。この保育者のようになりたいという具体的な目標があることで、保育者という仕事へのモチベーションを高くもつことができる。園を選ぶ時の一つの指標としておくことも大切と思われる。

保育の現場の中で、特に私立園では、圧倒的に若年保育者が多く、30代、40代、50代の保育者の数が不足している。しかし、子どもを見る目は様々な世代の人が複眼的に見ることにより、柔軟で、奥行きのある保育を可能にする。新任保育者を早期に退職させてしまうことなく、長く勤める環境や、復職しやすい環境をつくること、今、園に求められている。その時のキーワードは「保育者間の人間関係」と「働きやすい勤務環境」であると考えられる。

■引用文献

- 東京都福祉保健局（2014）「東京都保育士実態調査報告書」
- 森本・林・東村（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 pp. 101-109
- 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 pp. 79-94
- 木曾陽子・春木裕美・岩本華子（2020）「保育士の早期離職と離職防止の取り組みの実態」社会問題研究第69巻
- 森川想・天野美和子（2017）「保育者の離職に関する研究」日本保育学会第70回大会発表要旨集 p. 373
- 須永美紀（2019）「新任保育者が抱える困難へのサポート」日本保育学会第72回大会発表要旨集 p. 713
- 戸川俊（2016）「保育者養成校における学生指導・実習指導の在り方について」保育文化研究第2号 pp. 63-71
- 永井・川村・竹田・中島（2017）「保育者における職務満足の決定要因」日本保育学会第70回大会発表要旨 p. 539
- 齋藤善郎（2018）「子どもの主体的な活動はなぜ保育に反映されにくいのか」日本保育学会第72回大会発表要旨 pp. 553-554
- 愛知県私立幼稚園連盟統計資料（2001）愛知県私立幼稚園連盟 p. 4
- 愛知県私立幼稚園連盟統計資料（2011）愛知県私立幼稚園連盟 p. 4
- 愛知県私立幼稚園連盟統計資料（2020）愛知県私立幼稚園連盟 p. 4
- 濱名潔・中坪史典（2019）「新任保育者の離職と育成をめぐる研究の動向と課題」幼年教育研究年報

第41巻 pp. 61-74

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—」兵庫教育大学教育実践論集14 pp. 27-28

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(2)新卒後5年目までの保育者の辞めたい理由に着目して」常葉学園短期大学紀要(43) pp.156-166

上田厚作・松本昌治（2015）「新任保育者の早期離職を防ぐために保育者養成校に求められる就職支援活動—離職率・離職原因等に関する追跡調査結果を受けて—」越谷保育専門学校研究紀要4 pp. 29-34

庭野晃子（2018）「新任保育者の離職意向に影響を与える要因の検討—公立・私立保育園の組織要因の比較—」地域福祉サイエンス5 p. 81