

【研究論文】

しなやかな保育者になるために —新任保育者のレジリエンスと仕事との関係性—

渡部 努* 野田 美樹* 鈴木 方子** 大岩 みちの**

要 旨

本研究は新任保育者が働く現場に訪問し、新任保育者の様々な実態を調査することを通して、保育者養成校と現場の協働の在り方を追求している。本調査では、新任保育者の個人的な要因であるレジリエンスに着目し、レジリエンスが仕事や保育に対する気持ちにどのように関係しているかを検討した。その結果、離職を考えたことがある者と離職を考えたことがない者では、獲得的レジリエンスの高さに差異があることが明らかになった。また、資質的レジリエンスは、職場が自分に合っていると感ずること、保育者として仕事を続けていくことへの自信に影響があること、獲得的レジリエンスは、保育者として仕事を続けていくことへの自信に影響があることが明らかになった。

キーワード：しなやか、園訪問、新任保育者、二次元レジリエンス

I. はじめに

わが国における保育・幼児教育において、待機児童問題やそれに伴う保育者不足の問題が注目されており、子ども子育て支援新制度や待機児童解消加速化プラン等の様々な施策が行われている。具体的な施策として、小規模保育事業や企業主導型保育事業の推進、幼稚園における2歳児の受入れ拡大など、保育の受け皿を拡大すると同時に保育士資格を保有していない者も保育者として働けるようにするなどの資格の規制緩和や保育士等の処遇改善などの保育人材の確保を中心として行われている。

子ども子育て支援新制度は、保育の「量」と「質」の両面での拡充・向上を目標としているが、これまでの施策は量的な拡充に重点が置かれているのが現状である。

保育の質の重要性については、国際的な関心事になっており、OECDのバーバラ・イッシンガー教育局長は、ノルウェー・オスロで行われたハイレベル会議にて、「幼児教育・保育は様々な恩恵をもたらす得るが、どの程度の恩恵をもたらすかはその質如何である。質を考慮せずにサービスの利用を拡大しても、子どもにより成果はもたらされず、社会の長期的な生産性が向上することもない。実際、調査研究によ

れば、質の低い幼児教育・保育は子どもの発達に好影響をもたらすどころか、長期的な悪影響を及ぼしかねない」と述べている。また、「Starting Strong III」¹⁾では、幼児教育・保育の品質を高める上で効果的とされている政策手段の1つとして、資格、訓練、労働条件の改善について示しており、さらに改革を要する分野として、資格、初期教育、専門能力開発、労働条件などを挙げている。つまり、保育の質を保障する上で、子どもたちと実際に関わる保育者の質が重要であると言える。

しかし、厚生労働省保育士等確保対策検討会の資料¹⁾によると、平成26年度の離職率は10.3%と示されており、離職率の高さが指摘されている。また、平成27年に厚生労働省が公表した「保育士確保プラン」の保育士確保施策の具体的内容の1つとして、新人保育士を対象とする就職前の期待と現実のギャップ（リアリティショック）への対応方法、保護者対応等の業務についての研修の実施を挙げており、新任保育者に対する離職を防止する取り組みの必要性が注目されている。

このような社会的な状況を踏まえ、梅下ら（2016）³⁾、野田ら（2017）⁴⁾は平成25年度より新任保育者として働く、本養成校の卒業生が勤務する園を訪問し、本人や園長と面談をしたり、実際の保育現場を

*岡崎女子短期大学 **岡崎女子大学

観察したりすることを通して、保育者養成校と保育現場との協働の在り方や保育者に必要な資質を養成校において、どのように育てていくかについて研究をしている。

野田らは、園訪問を行うことによって、本人や園長と面談した内容を検討することを通して、保育現場が新任保育者に求める資質・能力について明らかにしている。実際の保育現場が新任保育者に求めることとして、保育の専門的な知識や技能よりも「決められたことをきちんと行うこと」、「前向きな姿勢で仕事をする事」、「強い心、折れない心、遅しさをもつこと」といった人間性に関することを多く求めていたのである。

新任保育者の早期離職の原因として、森本ら(2013)⁵⁾や小川(2015)⁶⁾は職場内における人間関係を指摘している。職場内において、良好な人間関係を構築するためにも、新任保育者には豊かな人間性が必要ではないかと考えられる。

また、筆者らは、保育者を養成していくにあたり、困難な場面にあっても、心が折れず、しなやかに対応していくことができる保育者養成を課題として、取り組んでいる。このようなしなやかな保育者になる要因として、近年、注目されているレジリエンスがあげられる。レジリエンスとは精神的な回復力とも言われており、筆者らが課題としているしなやかな保育者を養成するという点で大きな要因であると考えられる。

レジリエンスについての研究として、平野(2010)⁷⁾があげられる。平野によると、レジリエンスは持って生まれた気質と関連が高い「資質的レジリエンス」と後天的に身につけていきやすい獲得的な要因としての「獲得的レジリエンス」の2要因があるとしている。

梅下ら、野田らは、園長や新任保育者と面談を重ね、研究をしてきた中で、今の新任保育者に対して、一辺倒な指導ではなく、一人ひとりに寄り添って、支え、指導していくことの重要性を述べている。

そこで、本研究では、新任保育者が持つ個人的な要因であり、しなやかな保育者を養成していく上でも重要な要因であると捉えられるレジリエンスと新任保育者の実態について検討することを目的とする。

具体的には、新任保育者が持つ個人的な要因としてのレジリエンスが仕事に対する気持ちとどのような関係性があるかについて明らかにすることを目的として、本養成校を卒業して、新任保育者となった

者を対象に検討を行うものである。

II. 調査方法

梅下ら、野田らは、公立園を対象として、園訪問を行っているが、本調査において、新任保育者の多様な実態を捉えるため、今年度はX市の私立保育所も含め、調査対象園を拡大することとした。

(1) 調査対象

A短期大学幼児教育学科平成28年度卒業生(平成29年度新任保育者)及びその就職先の保育所等の園長

(2) 調査時期

平成29年9月～11月

(3) 調査方法

(1) 聞き取り及びアンケート調査対象

平成29年度新任保育者 29名

(2) 訪問園

X市

公立保育所 11園(うち1園は2名が勤務)

私立保育所等 8園(うち1園は2名が勤務、
1園は3名が勤務)

Y市 公立保育所 6園

合計 25園

(3) 方法

平成29年にX市、Y市に保育職として採用された18名及びX市の私立保育所に採用された11名の合計29名をA短期大学及びB大学教員5名で分担し、訪問を行った。

X市及びY市の公立保育所においては、事前に市役所担当課を訪問し、取り組みの意図を伝え、承諾を得た。X市の私立保育所においては依頼状を送付した後、訪問を行う教員が電話にて承諾を得た。

承諾を得た後、各教員が新任保育者の勤務する園を訪問し、園長との面談と新任保育者に対する聞き取り調査及びアンケート調査を行った。聞き取り調査においては、質問項目について、訪問を行う教員で事前に共通理解をした上で、調査を実施した。アンケート調査については、新任保育者による自記式とした。また、可能な範囲内で、新任保育者が保育をする場面を観察した。

(4) 調査項目

新任保育者が置かれている実態を把握するため、以下の調査項目を設定した。

①『担当年齢、職員構成』

新任保育者が配属されている担当年齢とその新任保育者と同じクラスまたは同じ年齢を担当している保育者の立場や経験年数について聞き取りを行った。

②『保育者としての自分の長所、努力が必要と感じている所』

新任保育者が自分をどのように捉えているかについて、保育者としての自分の長所と努力が必要と感じている所について、聞き取りを行った。

③『モデルとしている保育者がいるか』

先ず、園内においてモデルとしている保育者がいるか否かについて尋ねた。さらに、「いる」と回答した場合は、そのモデルとしている保育者の属性について、職位や職階をもとに、新任保育者がイメージしやすいように選択肢を設定し、回答を求めた。

- (1) 園長や主任
- (2) ベテラン（経験豊かな）保育者
- (3) 保育歴 5,6 年以上の中堅保育者
- (4) 保育歴 2,3 年の保育者
- (5) その他（パート、臨時）

④『職場の雰囲気が自分に合っていると思うか』

新任保育者が職場について、どのように感じているか、5 件法（1. とても合っている、2. まあまあ合っている、3. どちらともいえない、4. あまり合っていない、5. まったく合っていない）で回答を求めた。また、その理由についても聞き取りを行った。

⑤『やめたいと思ったことがあるか（現在はどうか）』

新任保育者が仕事に対してどのように思っているかについて、「現在もやめたいと思っている」「やめたいと思ったが乗り越えた」「ない」の 3 件法で回答を求めた。その回答に応じて、原因や理由について以下の項目で回答を求め、さらに、その回答した項目について、具体的な内容の聞き取りを行った。

「現在もやめたいと思っている理由」

- (1) 人間関係
- (2) 仕事内容
- (3) 仕事量
- (4) 処遇
- (5) 適性
- (6) 体力
- (7) プライベート
- (8) その他（自由記述）

「やめたいと思ったが乗り越えた理由」

- (1) 指導・援助
- (2) 子どもが可愛い
- (3) 責任感
- (4) 慣れてきた
- (5) 自分の成長
- (6) 環境の変化
- (7) その他（自由記述）

「やめたいと思ったことがない理由」

- (1) 指導・援助
- (2) 子どもが可愛い
- (3) 責任感
- (4) やりがい
- (5) 適性
- (6) 考える余裕がない
- (7) その他（自由記述）

⑥「保育者として続けていく自信はあるか」

新任保育者が仕事を続けていく自信がどの程度あるのかについて、5 件法（1. とてもある、2. まあまあある、3. どちらともいえない、4. あまりない、5. まったくない）で回答を求めた。

⑦「保育者として成長したと感じることは何か」

新任保育者が、保育者としての自分の成長をどのように感じているのかについて、聞き取りを行った。

⑧二次元レジリエンス

二次元レジリエンス要因尺度（平野、2010）⁶⁾ 21 項目を 5 件法（1. まったくあてはまらない、2. あまりあてはまらない、3. どちらともいえない、4. ややあてはまる、5. よくあてはまる）で回答を求め、レジリエンシーを測定した。この尺度は、持って生まれた気質と強い関連を持つ「資質的レジリエンス」と後天的に身につけていきやすい獲得的な要因の「獲得的レジリエンス」の 2 因子で構成されている。

Ⅲ. 結果と考察

(1) 担当年齢

新任保育者が担当している年齢について、以下に

まとめた。(表1)

担当している年齢を見ると、3歳以上児の保育を担当しているのは、7名(24.1%)であり、3歳未満児の保育を担当しているのは20名(68.9%)であった。X市では、3歳以上児において、異年齢保育を実践しており、活動によっては担当年齢があるが、日常の保育を担当している点を踏まえ、本研究では異年齢クラスと分類することにした。

新任保育者は、3歳未満児を担当することが多いと言われており、本調査においても同様の結果が得られた。3歳未満児の保育においては、複数の保育者が1つのクラスを担当していることが多く、近くで先輩保育者の様子を見ながら、保育について学んでいくことができるように配慮していることがうかがえる。

表1. 担当年齢

0・1歳児	4名	13.8%
1歳児	4名	13.8%
1・2歳児	3名	10.3%
2歳児	9名	31%
3歳児	6名	20.7%
5歳児	1名	3.4%
異年齢クラス	2名	6.9%

(2) モデルとしている保育者

野田らの調査では、モデルとなる保育者の存在が新任保育者のやめない気持ちを支えていることを報告している。本調査では、モデルの存在について回答を求めたところ、全員が「いる」と回答した。さらに、どのような保育者をモデルとしているかの検討を行うため、モデルとしている保育者の属性についての回答を求めた。本調査においては、複数回答をしている為、単純集計した結果を図1にまとめた。

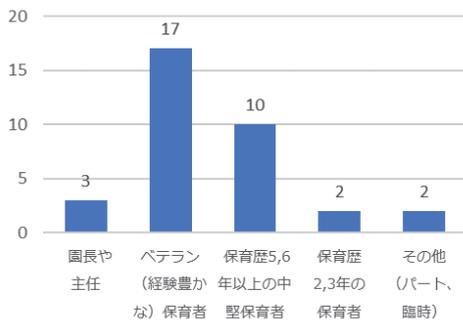


図1. 新任保育者のモデルとしている保育者

その結果、最も多かったのが、「ベテラン(経験豊かな)保育者」(N=17)であり、次に多かったのが、「保育歴5,6年以上の中堅保育者」(N=10)であった。聞き取り調査の回答と照らし合わせると、同じクラスで中心となって保育を進める保育者の姿をモデルとして捉えている様子が窺うことができた。経験年数や年齢が近い、親和性の高い保育者ではなく、実際に、園やクラスの中で保育を展開している保育者をモデルにしていた。これは、職員の配置をする上で、新任保育者を中堅保育者やベテラン保育者の近くに配置することで、保育について学びながら、働くことができるようにしているのではないかと考えられる。複数の保育者で担当する3歳未満児のクラスに配属されている者が多いという今回の調査結果を反映していることも要因の一つではないかと考えられる。

(3) 職場の適合感

「職場の雰囲気が自分に合っていると思うか」の質問に対する回答を以下にまとめた。(図2)

回答を見ると、「とても合っている」と回答している者が15名おり、「まあまあ合っている」と回答している者が11名いる。このことから、ほとんどの新任保育者は自分が働く職場を自分に合っていると感じていることが分かる。

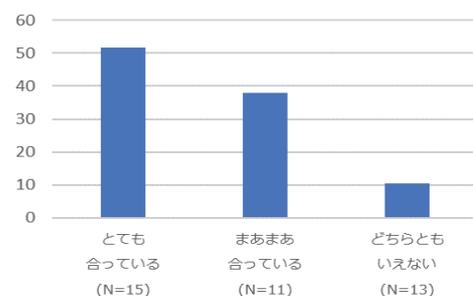


図2. 職場の適合感

(4) 離職に対する気持ち

「やめたいと思ったことがあるか(現在はどうであるか)」の質問に対する回答を以下にまとめた。(図3)

回答を見ると、「現在もやめたいと思っている」と回答している者が1名おり、「やめたいと思ったが、乗り越えた」と回答している者が11名、「やめたいと思ったことがない」と回答している者が17名いる。理由についての聞き取りを見ると、「困ったことや悩む

ことはあるが、先生方から声をかけてもらえる。」「先生方が助けてくれるから、頑張れる。」などと園の先生方の指導や援助によって、離職するまでに至っていないことが分かる。

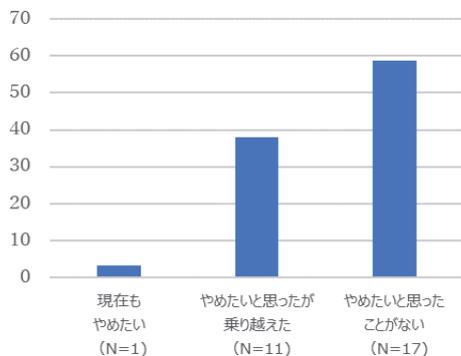


図3. 離職に対する気持ち

(5) 保育者として続けていく自信

「保育者として続けていく自信はあるか」の質問に対する回答を以下にまとめた。(図4)

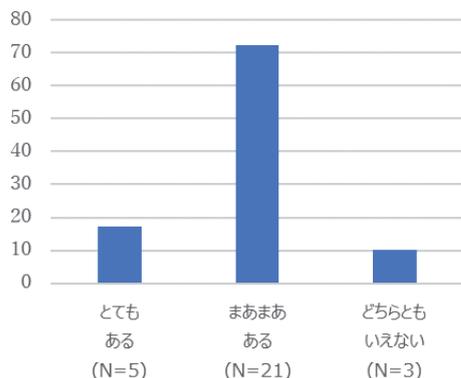


図4. 保育者として続けていく自信

回答を見ると、「とてもある」と回答している者が5名おり、「まあまあある」と回答している者が21名、「どちらともいえない」と回答している者が3名いる。

ほとんどの新任保育者が続けていく自信について、「とてもある」「まあまあある」と答えており、仕事に対して続けていくことに見通しが持てていることが窺える。

(6) レジリエンスと仕事に対する気持ちの関連性

新任保育者が「職場の雰囲気が自分に合っていると思うか」「やめたいと思ったことがあるか」「保育者として続けていく自信はあるか」という仕事に

対する気持ちと個人が持つレジリエンスの関連性を検討するため、各回答に得点を付与し、検討を行った。

具体的には、「職場の雰囲気が自分に合っていると思うか」「保育者として続けていく自信はあるか」についての回答に、1点～5点を付与し、得点が高いほど、職場が自分に適合していると感じている、仕事を続けていく自信があるとなるようにした。また、「やめたいと思ったことがあるか」の回答では、「やめたいと思ったことがない」に3点、「やめたいと思ったが乗り越えた」に2点、「現在もやめたいと思っている」に1点を付与した。レジリエンスについては、得点が高いほどレジリエンシーが高くなるように得点化し、下位尺度ごとに「資質的レジリエンス」「獲得的レジリエンス」の得点を算出した。その後、各項目間における相関分析を行った。本調査の回答は正規分布していない為、Spearmanの順位相関係数を算出した。(表2)

表2. レジリエンスと仕事に対する気持ちとの相互関連性

	職場の適合感	離職に対する気持ち	継続する自信
資質的レジリエンス	.598**	.350	.568**
獲得的レジリエンス	.356	.513**	.547**

*p < .05 **p < .01

その結果、「資質的レジリエンス」は、「職場の適合感」と「継続する自信」との間に、「獲得的レジリエンス」は、「離職に対する気持ち」と「継続する自信」との間に1%未満の有意な正の相互関連性が認められた。

(7) 離職に対する気持ちとレジリエンスの差異

離職に対する気持ちとレジリエンスとの関係について検討を深める為、離職に対する気持ちの回答群におけるレジリエンスの得点の平均を算出し、t検定を行った。本調査において、「現在もやめたい」と回答した者が1名であったので、「現在もやめたい」「やめたいと思ったが、乗り越えた」と回答した者を「離職希望あり群」とし、「やめたいと思ったことがない」と回答した者を「離職希望なし群」として、検討を行った(表3)。

その結果、「資質的レジリエンス」については、群間における有意な差は認められなかった。「獲得的レジリエンス」については、「現在もやめたい」

「やめたいと思ったが、乗り越えた」と回答した者に比べて、「やめたいと思ったことがない」と回答したの方が有意に得点が高かった ($p < .01$)。

表3. 離職希望別の平均値とSDおよびt検定の結果

	離職希望あり群		離職希望なし群		t 値
	M	SD	M	SD	
資質的 レジリエンス	41.50	7.95	46.59	5.93	1.88
獲得的 レジリエンス	32.25	3.31	36.12	3.26	3.12 *

* $p < .05$ ** $p < .01$

このことから、やめたいと思ったことがない新任保育者は、高い獲得的レジリエンスを身に付けていると言える。獲得的レジリエンスは、問題解決志向、自己理解、他者の心理理解に関係している概念と捉えられている為、獲得的レジリエンスを持ち合わせている新任保育者は、困難な場面にあっても、その困難に立ち向かい、解決しようとする事ができると推測され、困ったり、悩んだりしても離職したいという気持ちに至っていないのではないかと考えられる。また、他者の心理理解にも関係していることから、周囲の先生方と良好な人間関係を築くことができ、様々な場面において支えられていることも離職に至らない要因の1つであると推測できる。

離職をしたいと思うか否かについて、レジリエンスに着目して分析を進めた結果、離職を考えることに対して、獲得的レジリエンスが大きく関与していることを明らかにすることができた。獲得的レジリエンスは前述の通り、後天的に獲得していくことができる要因であることを考えると、養成校としてのカリキュラムの中に、問題解決志向や自己理解、他者の心理理解をする資質や能力を身に付けていく内容を取り入れていくことが必要であろう。このことは、保育者養成を考える上で、大きな示唆を与えてくれるものである。

(8) レジリエンスによる職場の適合感、継続していく自信に対する差異

レジリエンスによる職場の適合感と継続していく自信に差異があるかを検討する為、「資質的レジリエンス」および「獲得的レジリエンス」の得点の平均値よりも高かった者をそれぞれ「資質的レジリ

エンス高群」「獲得的レジリエンス高群」とし、平均値よりも低かった者を「資質的レジリエンス低群」「獲得的レジリエンス低群」とし、職場の適合感と継続していく自信の得点の平均値に違いがあるかについて、t検定を行った(表4、5)。

表4. 資質的レジリエンス高低別の平均値とSDおよびt検定の結果

	資質的レジリエンス低群		資質的レジリエンス高群		t 値
	M	SD	M	SD	
職場の適合感	4.13	0.64	4.71	0.61	2.50 *
継続する自信	3.80	0.41	4.36	0.50	3.27 *

* $p < .05$ ** $p < .01$

表5. 獲得的レジリエンス高低別の平均値とSDおよびt検定の結果

	獲得的レジリエンス低群		獲得的レジリエンス高群		t 値
	M	SD	M	SD	
職場の適合感	4.23	0.73	4.56	0.63	1.30
継続する自信	3.76	0.44	4.31	0.48	3.18 *

* $p < .05$ ** $p < .01$

その結果、資質的レジリエンスの高群は、低群に比べて、職場の適合感と継続する自信共に有意に得点が高かった。獲得的レジリエンスの高群は、低群に比べて、継続する自信の得点が高いが高かった。職場の適合感については有意な差は認められなかった。

このことから、資質的レジリエンスは職場が自分に合っていると感じることや保育者として続けていく自信に影響することが明らかになった。資質的レジリエンスは、楽観性、統御力・行動力、社交性の因子を持っているとされている。特に社交性は他者と関わることを好み、コミュニケーションをとることが容易である傾向を捉えたものである。そのため、新任保育者自身が職場内の先生方と良好なコミュニケーションをとることができ、結果として、職場が自分に適していると感じることに繋がるのではないかと考えられる。楽観性は、将来に対して肯定的な期待を保持する傾向であり、それによって、逆境に直面しても目標に向けて努力を続けることができるという概念であるとされていることや、統御力・行動力は、不安などの感情を統御する力と自分の意志の実行を統御する力の両側面を反映しているものとされており、仕事を継続していく将来の自分に対して肯定的に捉えられるため、自信が持てるのであろう。

獲得的レジリエンスは保育者として続けていく自信に影響することが明らかになった。前述した通り、

問題を積極的に解決しようとする志向性や解決スキルを学ぼうとする傾向に焦点を当てた因子とされる問題解決志向を要因としているため、将来の保育に自信を持つことに繋がるものと考えられる。

IV. まとめ

平成 28 年度に A 短期大学を卒業し、新任保育者として働く現場に、保育者養成校の教員が足を運び、園長や新任保育者と面談をし、アンケート調査を行ってきた。そこで、新任保育者が持つ個人的な要因であるレジリエンスが仕事に対する気持ちにどのように関連するのかを検討した結果、離職を考えたことがある者と離職を考えたことがない者では、獲得的レジリエンスの高さに差異があることが明らかになった。また、資質的レジリエンスは、職場が自分に合っていると感ずること、保育者として仕事を続けていくことへの自信に影響があること、獲得的レジリエンスは、保育者として仕事を続けていくことへの自信に影響があることが明らかになった。

近年、保育者に対する仕事は多様化し、仕事量も多いことが指摘されている。このような状況の下、新任保育者は、様々な困難や問題に直面している。保育者不足もあり、保育者の離職が問題とされている状況を考えると、養成校を卒業した新任保育者がやめずに働き続けることは、保育者を養成する立場として、願わずにはいられないものである。

園訪問を継続してきたことで、徐々に現場と養成校が協働して、新任保育者を育てていこうとする土壌ができつつある。様々な事情を抱えた学生が新任保育者となっていくことを考えると、やはり、一人ひとりに応じた指導や支えが必要であると考えられる。個人的な要因が仕事に対する気持ちに影響することが明らかになった本調査は、新任保育者を育て、支えていくことの 1 つの視点になるのではないだろうか。

また、継続して働き続ける保育者になるために、学生の時期にどのような経験を積み重ね、資質や能力を育てていくことが重要なかを保育者養成に携わる者として考え、保育者養成のカリキュラムに反映させていきたい。

本研究においては、量的なデータを中心に検討を行っている。新任保育者が働く園を訪問して、直接、話を聞き、調査を行うことのメリットは、アンケート調査だけでは得られない質的なデータを得られる

ことにある。今後の課題として、新任保育者が語る仕事に対する思いや考えに焦点を当て、現場と養成校の協同の在り方を追求していきたい。

付記

本研究の調査内容の掲載については、訪問園の許可を得ており、本学園の研究倫理審査において承認を得ている。

引用文献

- 1) OECD (2011) 「Starting Strong III」
- 2) 保育士等確保対策検討会 (2015) 「保育士等に関する関係資料」
- 3) 梅下弘樹 野田美樹 鈴木文代 鈴木方子 大岩みちの (2016) 「しなやかな保育者になるために - 現場と養成校の接続から -」 岡崎女子大学・岡崎女子短期大学研究紀要第 49 号 pp. 13-21
- 3) 野田美樹 渡部努 鈴木方子 梅下弘樹 大岩みちの (2017) 「しなやかな保育者になるために - 現場との相互理解の形成に向けて -」 岡崎女子大学・岡崎女子短期大学研究紀要第 50 号 pp. 47-55
- 4) 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」 奈良文化女子短期大学 紀要 No.44 pp. 101-110
- 5) 小川千晴 (2015) 「新任保育者の早期離職の要因 - 卒業生を対象とした意識調査から -」 聖隷クリストファー大学 社会福祉学部 紀要 No. 13 pp. 104-114
- 6) 平野真理 (2010) 「レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み:—二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成」 パーソナリティ研究第 19 巻第 2 号 pp. 94-106

参考等文献

- OECD 東京センターホームページ
<https://www1.oecd.org/tokyo/newsroom/httpwww.oecdorgnewsroomstarting-strong-iii-jan2012j.htm>
- 齊藤和貴 岡安孝弘 (2009) 「最近のレジリエンス研究の動向と課題」 明治大学心理社会学研究 第 4 号 pp. 72-84