

【研究論文】

岡崎女子大学 1 期生の職場訪問の取り組み

～勤務園の実態及び 1 期生の勤務実態と職場でのストレスについて～

白垣 潤* 鈴木方子** 佐善 圭* 大岩みちの*

要 旨

平成 29 年 3 月に卒業した岡崎女子大学の 1 期生の職場を訪問することにより、現在の就労状況を知るとともに、大学での学びが社会人となった時にどのように生かされているのか、面談とアンケートを通して検証することを目的とした。その結果、勤務園の実態と勤務の実態、職場でのストレスが明らかとなった。さらに訪問を通じて養成校と現場が連携するきっかけとなり、早期離職の問題にも取り組んでいくことが考察された。

キーワード：職場訪問、教育改革、養成校と現場の連携、勤務実態、職場でのストレス

I. はじめに

平成 27 年度より子ども・子育て支援制度が施行され、保育の現場は大きな転換期を迎えようとしている(梅下ら、2016)¹⁾。また、無藤(2015)²⁾も「現在そして今後の最大の課題は、その保育および保育者の専門性を確立することです。それには待遇の改善、研修時間の確保、研修の高度化、また養成課程の充実等々の課題があり、それに向けて、制度が有効に機能するようにする必要があります。」と述べ、待遇の改善等が課題であると述べている。

そこで、本研究では、岡崎女子大学 1 期生の就職先を訪問し、勤務園の実態と勤務の実態を把握し、職場でのストレスについて検討することを目的とする。

II. 対象と方法

調査対象は、岡崎女子大学を卒業した 1 期生 63 名のうち就職した者が 62 名おり、そのうち保育専門職に就職した者 60 名中 55 名であった。

方法は、梅下ら(2016)¹⁾、林・新井(2013)³⁾、森本ら⁴⁾、岡本ら⁵⁾を参考にして調査用紙を作成し、在学時のゼミナール担当教員を中心に実際に就職している園(施設も含む)を訪問し面談を行った。ケースによっては園長(施設長)と話をする機会も持った。質問用紙は、郵送による留置法によって匿名で実施した。調査にあたっては、研

究についての説明を文書にて行い、研究協力承諾書を調査用紙に同封し、文書にて同意を得た。

調査内容は、(1)園の実態について(6項目)(2)対象者の勤務実態について(22項目)(3)対象者の職場でのストレスについて(8項目)(4)大学での学びが現在活かされているかについて(13項目)(5)保育者を志す、大学在学中の後輩、保育の道に進学しようとしている高校生に向けてのメッセージ、の計 50 項目であった。本稿ではそのうち、(1)園の実態について(6項目)(2)対象者の勤務実態について(22項目)(3)対象者の職場でのストレスについて(8項目)について検討した。

調査用紙の回収数は 55 名中 42 名で、回収率は 76.4%であった。42 名の回答の中には設問によって有効回答でないものも認められた。その場合は結果に記載した。

III. 結果と考察

(1) 対象者が勤務する園の実態について

① 公立か？私立か？

「あなたが勤務する園は公立ですか？私立ですか？」について、有効回答数は 42 件(100.0%)で、公立が 28 名(66.7%)、私立が 14 名(33.3%)であった。対象者群の公務員合格率の高さによるものである。

*岡崎女子大学

**岡崎女子短期大学

②園全体の園児数

「あなたが勤務する園の園全体の園児数は何人ですか？」について、有効回答数は39件(92.9%)で、合計6928人、1園あたり177.6人(39~500人)であった。園の規模によって人数の幅が大きいことが窺える。1クラスあたりの人数を見ると13.0~31.3人と大きな数値の幅が認められ、配置されている職員数との兼ね合いも見ないとはいけませんが、園によって条件が大きく違ってくることが窺えた。

③園全体のクラス数

「あなたが勤務する園の園全体のクラス数は何クラスですか？」について、有効回答数は41件(97.6%)で、合計363クラス(平均8.9クラス)であった。具体的には、0歳児クラスが24クラス、0・1歳児クラスが6クラス、0・1・2歳児クラスが2クラス、1歳児クラスが2クラス、2歳児クラスが8クラス、1・2歳児クラスが53クラス、満3歳児クラスが2クラス、3歳児クラスが101クラス、4歳児クラスが73クラス、5歳児クラスが73クラス、異年齢クラスが15クラス、幼稚園3歳児クラスが2クラス、幼稚園4歳児クラスが1クラス、幼稚園5歳児クラスが1クラスであった。1園あたりの平均クラス数は8.9クラス(3~16クラス)であった。様々な規模の園で勤務している実態が明らかとなった。今後、ストレスや他の項目と園の規模等との関係などについても検討が望まれよう。

④対象者の担当クラス

「あなたが担当するクラスはどのクラスですか？」について、有効回答数は40件(95.2%)で、0歳児クラスが2名(5.0%)、1・2歳児クラスが16名(40.0%)、3歳児クラスが16名(40.0%)、4歳児クラスが5名(12.5%)、5歳児クラスが1名(2.5%)、異年齢クラスが0名(0.0%)であった。新卒者全般に該当する傾向として、対象者は1・2歳児クラスと3歳児クラスに多く配属されていることが窺えた。

⑤対象者の担当クラスの園児数

「あなたが担当するクラスの園児数は何人ですか？」について、有効回答数は37件(88.1%)で、合計654人、1クラスあたり17.7人(8~35人)であった。担当クラスの年齢、複数担任制や加配の有無などについても加味して検

討しなければならないが、条件が違う可能性も考察された。

⑥勤務園の職員数

「あなたが勤務する園の職員数は何人ですか？」について、有効回答数は39件(92.9%)で、正規職員数が合計505人、1園あたり12.9人、臨時職員数が合計616人、1園あたり15.8人であった。臨時職員数の方が正規職員数よりも多いという結果であった。勤務時間等の条件も検討しなければならないが、多くの現場で臨時職員に依存していることが窺える。

(2)対象者の勤務実態について

①給与に満足か

「あなたは現在もらっている給与に満足していますか？」について有効回答数は42件(100.0%)で、大変満足が1件(2.4%)、満足が12件(28.6%)、どちらでもないが19件(45.2%)、不満が10件(23.8%)、大変不満が0件(0.0%)であった。公立と私立に分けて検討した結果、公立においては大変満足が1件(3.6%)、満足が5件(17.9%)、どちらでもないが16件(57.1%)、不満が6件(21.4%)、大変不満が0件(0.0%)で、私立においては大変満足が0件(0.0%)、満足が7件(46.7%)、どちらでもないが3件(20.0%)、不満が5件(33.3%)、大変不満が0件(0.0%)であった。満足しているものは大変満足と満足を足しても13件(31.0%)しかおらず、不満も10件(23.8%)も認められる。政府は保育士の処遇改善を打ち出し、2017年4月から全ての保育士の給与を2%(月額約6,000円)引き上げるとしたが、対象者の実感としては反映されておらず、さらなる処遇改善が望まれる。なお同時に政府から打ち出された、副主任保育士と専門リーダーについては、対象者は該当しないことから検討していないが、今後、別の対象者等でその実感について検討していくことが必要である。

②月額の手取り額

「差し支えなければ、現在もらっている月額の手取額を教えてください」について有効回答数は38件(90.5%)で、平均176,389円(152,000~200,000円)であった。給与に大変満足および満足の回答の者に関しては平均182,132円

(160,000～200,000円)、大変不満および不満の回答の者に関しては平均177,375円(152,000～200,000円)で有意差が認められるかt検定で検討したところ、満足な者と不満な者の給与には有意差が認められなかった($t=0.874$ 、 $df=18$ 、 ns)。また、公立と私立に関しては公立が平均174,571円(152,000～200,000円)、私立が平均179,886円(160,000～200,000円)で有意差が認められるかt検定で検討したところ、公立と私立の給与には有意差が認められなかった($t=1.402$ 、 $df=36$ 、 ns)。対象者個人個人の感じ方の違いであることが推察された。

③勤務時間に満足か

「あなたは現在の勤務時間に満足していますか？」について有効回答数は42件(100.0%)で、大変満足が0件(0.0%)、満足が5件(11.9%)、どちらでもないが19件(45.2%)、不満が13件(31.0%)、大変不満が5件(11.9%)であった。公立と私立に分けて検討した結果、公立においては大変満足が0件(0.0%)、満足が1件(2.4%)、どちらでもないが16件(38.1%)、不満が9件(21.4%)、大変不満が2件(4.8%)で、私立においては大変満足が0件(0.0%)、満足が4件(9.5%)、どちらでもないが3件(7.1%)、不満が4件(9.5%)、大変不満が3件(7.1%)であった。満足の者よりも不満な者の方が多いことについては注目すべきである。保育者の処遇改善が求められる。

④勤務時間

「あなたの1日の勤務時間はどのくらいですか？」について有効回答数は41件(97.6%)で、8時間が1件(2.4%)、8時間以上9時間未満が5件(12.2%)、9時間以上10時間未満が7件(17.1%)、10時間以上11時間未満が14件(34.1%)、11時間以上12時間未満が12件(29.3%)、12時間以上が2件(4.9%)であった。公立と私立に分けて検討した結果、公立においては、8時間が1件(2.4%)、8時間以上9時間未満が2件(4.9%)、9時間以上10時間未満が4件(9.8%)、10時間以上11時間未満が11件(26.8%)、11時間以上12時間未満が9件(22.0%)、12時間以上が0件(0.0%)、私立においては、8時間が0件(0.0%)、8時間以上9時間未満が3件(7.3%)、9時間以上

10時間未満が3件(7.3%)、10時間以上11時間未満が3件(7.3%)、11時間以上12時間未満が3件(7.3%)、12時間以上が2件(4.9%)であった。全体的に勤務時間が法定のものよりも超過しており、保育者の処遇改善が早急に望まれる。

⑤勤務開始時間

「1ヶ月の平均勤務開始時間は？」について有効回答数は40件(95.2%)で、6:30以前が0件(0.0%)、6:30～7:00が2件(5.0%)、7:00～7:30が5件(12.5%)、7:30～8:00が22件(55.0%)、8:00～8:30が10件(25.0%)、8:30～9:00が1件(2.5%)、9:00以降が0件(0.0%)であった。早朝保育の影響が推察されるが、次の退勤時間も総じて早くないことを考えると、慢性的に超過勤務を強いられている現状が垣間見える。

⑥退勤時間

「1ヶ月の平均退勤時間は？」について有効回答数は40件(95.2%)で、18:00以前が3件(7.3%)、18:00～19:00が22件(53.7%)、19:00～20:00が15件(36.6%)、20:00～21:00が1件(2.4%)、21:00～22:00が0件(0.0%)、22:00～23:00が0件(0.0%)、23:00以降が0件(0.0%)であった。超過勤務の実態としては、保育職の職場という性質もあって、勤務時間が深夜に及ぶというよりも早朝に出勤したまま、8時間勤務で退勤できない実態が浮き彫りとなった。

⑦休みは週あたり平均何日か

「休みは週あたり何日ありますか？」について有効回答数は34件(81.0%)で、1週間あたりの平均休暇日数は1.9日(1.5～2日)であった。一部1.5日のものが認められたが、ほぼ週休2日であることが窺えた。

⑧これまで年休を取ったことがあるか

「これまで年休(年次有給休暇)を取ったことがありますか？」について有効回答数は42件(100.0%)で、あるが28件(66.7%)、ないが12件(28.6%)、年休について知らないが2件(4.8%)であった。取れていない者、知らない者が30%超えることについては由々しき事態で、早急に改善が求められる。なお、あると回答した28人中、27人が日数に関して回答し、平均4.2日であった。

⑨休日出勤の代休は取れているか

「休日出勤の代休は取れていますか？」について有効回答数は42件(100.0%)で、取れているが37件(88.1%)、取れていないが4件(9.5%)、わからないが1件(2.4%)であった。代休について自由記述をした者が3名おり、「半日」(2名)、「休日遅番(10:30~19:00の場合のみ)」であった。

⑩通勤所要時間は

「通勤所要時間はどのくらいですか？」について有効回答数は42件(100.0%)で、15分以内が13件(31.0%)、15~30分が21件(50.0%)、30~45分が5件(11.9%)、45~60分が2件(4.8%)、60分以上が1件(2.4%)であった。60分以上の1件については自由記述によると90分であった。地域特性もあると考えられるが、総じて通勤時間は短いことが窺われた。

⑪時間外もしくは休日に持ち帰りの仕事はあるか

「時間外もしくは休日に持ち帰りの仕事はありますか？」について有効回答数は42件(100.0%)で、あるが40件(95.2%)、ないが0件(0.0%)、わからないが0件(0.0%)、その他が2件(4.8%)であった。その他の自由記述については、「あるが個人情報のため、持ち帰れない」であった。⑨の休日出勤の代休は取れていないのに⑪の持ち帰りの仕事があるのは厳しい実態であることを現している。

⑫その場合の所要時間は週平均どのくらいか

「その場合の所要時間は週平均どれくらいですか？」について有効回答数は41件(97.6%)で、1時間以内が0件(0.0%)、1時間以上2時間未満が13件(31.7%)、2時間以上3時間未満が13件(31.7%)、3時間以上4時間未満が5件(12.2%)、4時間以上5時間未満が4件(9.8%)、5時間以上6時間未満が3件(7.3%)、6時間以上が3件(7.3%)であった。6時間以上の者においては自由記述をしたものが2名おり、「15時間」、「28時間、1日4時間ぐらいの残業&持ち帰りの仕事」であった。正当とは言い難い勤務実態が明らかとなった。

⑬勤務園で業務の効率化の改善を図る動きは認められるか

「あなたが勤務する園で業務の効率化の改善を図る動きは認められますか？」について有

効回答数は42件(100.0%)で、非常に思うが2件(4.8%)、どちらかと言えばそう思うが19件(45.2%)、どちらでもないが14件(33.3%)、どちらかと言えばそう思わないが6件(14.3%)、非常に思わないが1件(2.4%)であった。

⑭対象者は勤務園の先生に受け入れられていると思うか

「あなたはあなたが勤務する園の先生に受け入れられていると思いますか？」について有効回答数は42件(100.0%)で、非常に思うが7件(16.7%)、どちらかと言えばそう思うが27件(64.3%)、どちらでもないが5件(11.9%)、どちらかと言えばそう思わないが2件(4.8%)、非常に思わないが1件(2.4%)であった。

⑮対象者は勤務園でほめられることが多いと思うか

「あなたはあなたが勤務する園でほめられることが多いと思いますか？」について有効回答数は42件(100.0%)で、非常に思うが1件(2.4%)、どちらかと言えばそう思うが15件(35.7%)、どちらでもないが15件(35.7%)、どちらかと言えばそう思わないが8件(19.0%)、非常に思わないが3件(7.1%)であった。

⑯対象者は勤務園で指摘されることが多いと思うか

「あなたはあなたが勤務する園で指摘されることが多いと思いますか？」について有効回答数は42件(100.0%)で、非常に思うが6件(14.3%)、どちらかと言えばそう思うが12件(28.6%)、どちらでもないが19件(45.2%)、どちらかと言えばそう思わないが4件(9.5%)、非常に思わないが1件(2.4%)であった。

⑰対象者は勤務園にモデルとなる保育者がいるか

「あなたはあなたが勤務する園にモデルとなる保育者がいますか？」について有効回答数は40件(95.2%)で、明確にいるが9件(21.4%)、ある程度いるが24件(57.1%)、あまりいないが6件(14.3%)、まったくいないが1件(2.4%)であった。明確にいる、ある程度いる、を合わせた33名にその具体的な保育者を選択肢で聞いたところ、園長や主任が9件、ベテラン保育

者が 17 件、保育歴 5、6 年以上の職場で活躍している保育者が 21 件、保育歴 2、3 年の少し頑張れば自分も追いつけそうな保育者が 6 件、その他（パート、臨時）が 3 件であった。

⑱対象者は勤務園に苦手な保育者がいるか

「あなたはあなたが勤務する園に苦手な保育者がいますか？」について有効回答数は 40 件（95.2%）で、明確にいますのが 12 件（28.6%）、ある程度いるが 14 件（33.3%）、あまりいないが 11 件（26.2%）、まったくいないが 3 件（7.1%）であった。明確にいます、ある程度いる、を合わせた 26 名にその具体的な保育者を選択肢で聞いたところ、園長や主任が 8 件、ベテラン保育者が 10 件、保育歴 5、6 年以上の職場で活躍している保育者が 8 件、保育歴 2、3 年の少し頑張れば自分も追いつけそうな保育者が 6 件、その他（パート、臨時）が 5 件であった。

⑲勤務園の雰囲気はどんな感じか

「あなたの勤務する園の雰囲気はどんな感じですか？」について有効回答数は 42 件（100.0%）で、非常に明るいのが 11 件（26.2%）、どちらかと言えば明るいのが 24 件（57.1%）、どちらでもないが 5 件（11.9%）、どちらかと言えば暗いのが 2 件（4.8%）、非常に暗いのが 0 件（0.0%）であった。園の表面からは窺い知れない実態が明らかとなった。大学では業務の効率化、グループ活動でのチーム協働等の指導は行っているが、今回の調査は赴任 1 年未満の時期で、卒業生も職場に慣れることに必死で、現場で行っていくことは難しいのではないかと推察された。前向きに話し合いの環境を醸成していく働きが必要であると考えられた。

⑳勤務園では職員同士で協力しあって仕事をする雰囲気があるか

「あなたの勤務する園では職員同士で協力しあって仕事をする雰囲気がありますか？」について有効回答数は 42 件（100.0%）で、非常にそう思うが 12 件（28.6%）、どちらかと言えばそう思うが 27 件（64.3%）、どちらでもないが 2 件（4.8%）、どちらかと言えばそう思わないが 1 件（2.4%）、ないが 0 件（0.0%）であった。

㉑対象者は勤務園で他の職員とコミュニケーションが取れているか

「あなたはあなたが勤務する園で他の職員

とコミュニケーションが取れていますか？」について有効回答数は 42 件（100.0%）で、非常に取れているが 3 件（7.1%）、どちらかと言えば取れているが 30 件（71.4%）、どちらでもないが 5 件（11.9%）、どちらかと言えば取れていないが 3 件（7.1%）、ほとんど取れていないが 1 件（2.4%）であった。取れていない者が数名いることから、フォローしていく必要があると思われる。

㉒学生の頃と現在では「保育者」のイメージのギャップがあるか

「学生の頃と現在では「保育者」のイメージのギャップがありますか？」について有効回答数は 36 件（85.7%）で、明確にあるが 15 件（35.7%）、ある程度あるが 21 件（50.0%）であった。具体的な内容を選択肢で複数回答可で聞いたところ、子ども理解が 12 件、保護者対応が 15 件、保育者同士の関係が 18 件、保育内容（生活・遊び・行事）が 15 件、生活のリズムが 5 件、会議・研修等が 15 件、書類・記録の量が 18 件、処遇が 7 件、体力が 9 件、その他が 3 件であった。その他については、自由記述として「保育現場以外での、公務員としての仕事（市のイベントのサポートなど）」が挙げられた。

（3）対象者の職場でのストレスについて

「以下の項目であなたはストレスを感じるがありますか？またある場合は具体的にどんなことですか？差し支えなければ自由記述欄にご記入ください。」という設問で、対象者の職場でのストレスを確認した。

①子どもへの対応

子どもへの対応について有効回答数は 42 件（100.0%）で、常にあるが 10 件（23.8%）、ときどきあるが 22 件（52.4%）、どちらでもないが 6 件（14.3%）、あまりないが 3 件（7.1%）、まったくないが 1 件（2.4%）であった。自由記述としては、「子どもと過ごす上での悩みは、ストレスにならない」というストレスがないとする回答が 1 件あったのみで、あとの 22 件は全てストレスがあるとする回答であった。整理すると、「うまくいかないとわかっていてもうまくいかないことばかりでイライラしてしまう」や「時間に余裕がないとき」、「人数が多

く1人1人をしっかり見るができない」など自分自身に起因するもの、「グレーの子ども、手のかかる子どもにうまく伝わらない」、「2歳児なので、トラブルの対応が大変」、「集団に入れない子への対応について。(言葉掛け、対応を変えても効果ない時)」等子どもや職場環境に起因するもの、「リーダーからの適格な指導がないため子どもへの対応がストレスに感じてしまう」等職場の人的環境に起因するものに分けられる。ストレスを感じるメカニズムや機序は人それぞれであるが、ストレスの原因が自分であるか自分以外であるかで考えると興味深い。養成校としては、自分自身が原因で感じるストレスを極力軽減できる対処方を導き出せる人材を養成していきたいと考える。

②事務的な仕事

事務的な仕事について有効回答数は42件(100.0%)で、常にあるが13件(31.0%)、ときどきあるが17件(40.5%)、どちらでもないが3件(7.1%)、あまりないが7件(16.7%)、まったくないが2件(4.8%)であった。自由記述としては、17件全てにストレスがあるとするもので、「事務作業が多すぎる」、「書類がたまってしまった時」、「1つひとつの事務的な仕事として手作業が多いため」等事務的な仕事が多すぎることに起因するもの、「いくつも重なってくるとストレスを感じる」、「行事や書類などやらなくてはならないことが重なってしまった時」等業務が多岐にわたっていることに起因するもの、「全体的に早めに取り組もうとする意識がない」等職場の仕事の仕方に起因するもの、「子どもの個別記録」、「日案」等具体的な事務作業内容に起因するもの、「会議の内容について、ほとんどが初めてで何について話されているのか全くわからない」、「上司によってやり方が違うため、その場にいる人にあわせないといけない」、「急に新人だけに書類を増やされる。直すように言われた所を正しく直したのにその後何度も同じ場所を直される」等職場環境に起因するものに分けられる。仕事量、特に書類にストレスを感じる者が多く、養成校として、在学中に仕事遂行能力を向上させる、自分の能力を知り上司や同僚に相談しながら進めるコミュニケーション能力を培う必要があると思われる。

業務の質について有効回答数は42件(100.0%)で、常にあるが12件(28.6%)、ときどきあるが23件(54.8%)、どちらでもないが4件(9.5%)、あまりないが3件(7.1%)、まったくないが0件(0.0%)であった。自由記述としては、「少しずつ園での与えられた仕事や日常の仕事がわかってきて、自信がついてきた」とストレスがないとする記述が1件あったのみで、あと17件は全てストレスがあるという記述であった。「書類が多い」、「仕事量が多い」等業務の質というよりも量に起因するもの、「同じような内容の書類が続く時。どのように作成すればいいかわからない書類がある時」等業務内容が単調であるまたは不明であることに起因するもの、「仕事の優先順位がなかなか付けられず、遅れることもしばしばある」、「自分の仕事の効率の悪さ、時間のなさ」等、自分自身に起因するもの、「行事の時は多く感じる」、「行事の前の日などは準備で忙しくなって余裕がなくなってしまう」、「発表会シーズンのサービス残業(22時、23時終わり)、当たり前のよう持ち帰り仕事があること」等業務が多岐にわたっていることに起因するもの、「仕事の分担がかたよっていると感じる時」、「仕事をクラス担任で上手に分担することができない」等業務の分担に起因するもの、「「正規」職員である責任感と上司からの「仕事しなさい」の圧力」、「仕事が終わっていても帰りづらい、帰ったことに対して注意される」等職場環境に起因するものに分けられる。養成校として十分なフォローが必要であると考えられる。

④保護者への対応

保護者への対応について有効回答数は42件(100.0%)で、常にあるが7件(16.7%)、ときどきあるが21件(50.0%)、どちらでもないが7件(16.7%)、あまりないが3件(7.1%)、まったくないが4件(9.5%)であった。自由記述としては、「新任であることへの理解者が多く、とても話しやすい保護者が多い」、「困ることがあるが、主任などに相談している」とストレスがないとする記述が2件あったのみで、あと16件は全てストレスがあるという記述であった。「緊張しているため、何を伝えて良いかわからない時」、「保護者との関わり、何か話さないと、と思うとストレスになってしまう」、

「保護者対応の正しいやり方がわからない」等自分自身に起因するもの、「問題のある保護者が多いクラスのため」、「態度が悪い保護者がいる」、「キレられた。困った」等保護者側の問題に起因するもの、「嘔みつきをしてしまった際の対応など」、「ケガをさせてしまった時など」等保護者への連絡内容に起因するものに分けられる。保護者対応にストレスを感じる者が多く、「教育・保育相談」等の授業でカウンセリング技法を学ぶことも必要であるが、教員の間ではそれ以前に対人援助専門職として対人コミュニケーションが不十分な者も話題として挙げられることから、導入教育の一環としてコミュニケーションスキルの向上が必要であると思われる。また、外国籍の子どもの対応を挙げている者もいたが、今後ますます増加傾向にあるため養成課程においても外国籍の子どもの対応について学んでいくことが必要となっていくであろう。

⑤同僚との人間関係

同僚との人間関係について有効回答数は 42 件 (100.0%) で、常にあるが 3 件 (7.1%)、ときどきあるが 14 件 (33.3%)、どちらでもないが 5 件 (11.9%)、あまりないが 11 件 (26.2%)、まったくないが 9 件 (21.4%) であった。自由記述としては、「同期しか本音で話せません」、「話しかけやすく、自分の居場所を作れていると感じる」、「同期と仲良し！いてくれてありがとうって思う」とストレスがないとする記述が 3 件あり、あとの 10 件はストレスがあるという記述であった。「同期の仕事が出来すぎることが負担」、「同僚は同じ園に配属されていません。時々ご飯に行って同僚と悩みなどを話してリフレッシュしています」等同期に関することに起因するもの、「声を掛け、優しくしてくれるが、他の先生のように何でも知っている前提で話されるので、わからないこともあるが、聞けば教えてくれるので、教えてもらっている」等上司に起因するもの、「自分とは違う性格のため、合わないこともあり、たまにイラッとすることがある、お気に入りの先生でないと、指摘されることが多い。その日の気分を周りにわかるようにしてることがいやだと思う」等上司・同僚と考え方、意見が合うかどうかに関因するもの、「悪口を聞いている時」等同僚の言

動に起因するものに分けられる。ストレスがある者も 40%超える一方、ストレスがない者も 45%超えり、両極端にわかれている実態が明らかとなった。ストレスがある者については、先の対人関係でのストレスの問題とも関係していることが考えられ、これについても導入教育として対人関係能力を向上させていくプログラムが必要であると考えられる。

⑥上司との人間関係

上司との人間関係について有効回答数は 42 件 (100.0%) で、常にあるが 12 件 (28.6%)、ときどきあるが 20 件 (47.6%)、どちらでもないが 4 件 (9.5%)、あまりないが 5 件 (11.9%)、まったくないが 1 件 (2.4%) であった。自由記述としては、「色々気にかけて下さっている」、「悩みを相談すると丁寧にアドバイスをくださる。とても話しやすく、穏やかな先輩方が多い」とストレスがないとする記述が 2 件あり、他の 15 件は全てストレスがあるという記述であった。「日々気を遣っている」、「緊張する（話をする時）」、「後輩としての気の遣い方」等上司と部下という役割・立場・責任の違いに起因するもの、「上下関係が厳しすぎる。悪い所探しばかり」等その役割・立場・責任の違いが行きすぎていると感じていることに起因するもの、「言葉のパワハラ」、「言い方がきつい時がある。悪口がある」、「最近失敗が多いため、1日の終わりに「今日は何か言われなにか」とヒヤヒヤしてしまう」、「怖い上司がいる。」等上司に起因するもの、「口が軽すぎて情報がまわりまわっている。陰口多すぎる。割と信用していた先生が裏では色々言ったりやったりしていて人間不信になりそう。クラス内でのリーダーの先生 vs 他の先生の対立が見ててハラハラする」、「人間関係は大丈夫だが、“？”と感じることはある。利用者に対して温度の無いような対応をしたり、子どもからの「話したい」に対し、一度も応じたことが無い、など福祉という対人間という環境で、支援としてそれでいいのか、と思う部分はある。そのような冷たさも必要な時はあるため、一概にダメとは思わない」、「認めてもらいたい気持ちがあると、上司の顔色をうかがって仕事をしなければならず、ストレスになるので…相談をしたり、助言をいただいたときはきちんと話を聞くようにして

います。自分のペースで頑張ろうという気持ちでやっています」等、その他に起因するものに分けられる。ストレスを感じている者が75%超もいることは注目すべきである。対象者本人の問題であるのか、上司側の問題であるのか、精査する必要はあるが、保育職の職場が働きやすいものでなければ、業界全体にとって将来不利益となることが考えられ、早急な対応が必要である。実際に、「保育園落ちた、日本死ね」のブログ問題以降、保育職への志願者数は減少しており、国も子ども・子育て支援新制度を導入して改善を試みているが、志願者数は変わっていない。今後、職場環境の改善も必要であると考えられる。

⑦外部への研修

外部への研修について有効回答数は40件(95.2%)で、常にあるが1件(2.5%)、ときどきあるが15件(37.5%)、どちらでもないが4件(10.0%)、あまりないが14件(35.0%)、まったくないが6件(15.0%)であった。自由記述としては、「勤務中に行ける研修はむしろ嬉しい」、「とても勉強になる」、「外部への研修でのストレスはあまりありません。どちらかというと、行くことが好きで、いつも刺激をもらっています」とストレスがないとする記述が4件あり、残りの8件はストレスがあるとする記述であった。「新任研修が多いと感じる」、「参加したい人とはなっているが、強制参加のような気がする」と回数に起因するもの、「研修ならば給料を出してほしい」とお金に関するものに起因するものがある一方、「もっと研修に出させてほしい」というストレスも認められた。研修をストレスであると感じている者もいる一方、研修を好意的に受け止めている者もいて興味深い結果である。

⑧自身の私生活

自身の私生活について有効回答数は41件(97.6%)で、常にあるが5件(11.9%)、ときどきあるが16件(38.1%)、どちらでもないが8件(19.0%)、あまりないが9件(21.4%)、まったくないが3件(7.1%)であった。自由記述としては、「休みの希望を自由に出すことができるため、助かっています」、「好きなことがあるので、支えてもらっています。ピアノや箏の教室へ行ったり、ミュージカル鑑賞したり

して気分転換しています」、「家族も仕事の話などを聞いてくれるので助かっている」とストレスがないとする記述が3件あり、あとの10件はストレスがあるとする記述であった。「休日にも仕事で全然休まらない。身体も心も休まらない。悪循環」、「持ち帰りの仕事が終わらない」、「仕事との両立ができない」等仕事に起因するものがほとんどで、その他、「リフレッシュ法や適切な休みの過ごし方を知りたい」や「家のことや自分の性格について」が挙げられた。業務過多でプライベートにも侵食している現状があるのではないかという様子も窺え、先の業務の量や質の問題を加味しても、保育者の処遇改善が求められる。

IV. 結語

本研究は、岡崎女子大学1期生の職場を訪問し、大学での学びが活かされているのか検討するものである。職場を大学の先生が訪問することによって養成校と現場が連携するきっかけとなり、学生の就職満足度を高めようとする取り組みである。平成30年度私立大学等改革総合支援事業においてもタイプ1「教育の質的転換」において、「1. 組織運営の活性化」の項目中、「⑥卒業生のキャリア(就職・進学)の状況等に関する卒業後のアンケート調査やインタビュー等を実施していますか。」という項目があり、要件としては、「大学における教育内容やサービスの改善、教育目標の見直し、在学生在が自分の進路を考えるための参考資料等に活用するため、過年度の学部等卒業生に対し、卒業後の進学や就職の状況、在学中に受けた教育内容やサービス等について良かった点や現在の仕事に活かされているかなどについてアンケート調査、インタビュー等を行っているもの。」と記載されている。本研究はまさにこの取り組みであり、表面からは窺い知れない内省も明らかとなった。卒業生自身も内省を明らかにする機会が与えられたことに意義があったのではないかと考えられる。今後も職場訪問の取り組みは継続して取り組み、大学における教育内容やサービスの改善等に資する検討を深めて、保育者養成に活かしていきたいと考える。

付記

本研究は岡崎女子大学・岡崎女子短期大学研究倫理審査による承認を得て施行した(平成29年度通知番号15)。調査にあたっては、研究についての説明を文書にて行い研究協力承諾書を調査用紙に同封し、文書にて同意を得た。資料は匿名化し個人情報保護に留意して行った。

また、特定団体との利益相反 (Conflict of Interest : COI) はない。

研究の分担については、計画、立案は共同担当、調査の実施は大岩、佐善、鈴木が、分析は白垣が担当した。本稿は、3章の「結果と考察」については共同担当し、専門的内容については全著者で重要な校閲を行った。1章、2章、3章、4章の執筆は白垣が担当した。

謝辞

本研究の調査にご協力いただきました、岡崎女子大学1期生の皆様、就職先の園の皆様、アンケートの集計にご協力いただきました本学事務職員加藤昭子さん、清水愛美さんにお礼申し上げます。また学科教員の方々の訪問協力にも深く感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 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』, 49, pp. 13-22.
- 2) 無藤隆 (2015) 「保育の質の向上と選択の拡大へ」 『発達』, 36 (142) , pp. 2-9. ミネルヴァ書房.
- 3) 林牧子・新井美保子 (2013) 「学制から保育者への移行期支援」 『愛知教育大学幼児教育研究』, 17, pp. 11-19.
- 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』, 44, pp. 101-109.
- 5) 岡本和恵他 (2012) 「早期離職保育者の課題と保育者養成校の役割」, 『日本保育学会第65回大会発表要旨集』, p. 515.