

新任保育者の抱える困難

— 語りの質的検討 —

加藤 由美*, 安藤 美華代**

(平成24年6月19日受付, 平成24年12月6日受理)

Difficulties faced by new preschool teachers : A qualitative study based on teacher interviews

KATO Yumi *, ANDO Mikayo **

The purpose of this article is to support helpful psychological approaches to reduce psychological distress and promote better mental health for new preschool teachers. Sixteen (eight kindergarten and eight nursery) new teachers were interviewed about their difficulties in their work. Their responses revealed three categories: teacher immaturity, difficulties with working conditions, and difficulties with interpersonal relationships. These composite difficulties were found to have layered issues attached which all needed concrete attention and support.

Key Words: preschool teacher, nursery teacher, new teachers, distress, qualitative research

1. 問題の背景と研究の目的

幼稚園教諭や保育士(以下、保育者と略記)は、日々の保育や保護者、職員との人間関係、保育ニーズの多様化による業務の増加等、様々な困難を抱えている。

保育者のバーンアウトは憂慮すべき問題であり⁽¹⁾、保育従事者の2割以上がバーンアウトに陥っていること、警戒徴候が見られる者が3割いたこと、そして、経験年数が若い保育従事者ほどバーンアウトに陥る危険性が高いことが報告されている⁽²⁾。また、保育士のワークモチベーションは極めて高い一方で、メンタルヘルスの状況は看過できない状態であり、保育士の生活の質(Quality of Life:QOL)の確保の上で重要課題である⁽³⁾。

かつて日本とフィンランドの保育者の職場環境ストレスについて調査した佐藤ら(1994)⁽⁴⁾は、日本の保育所では、身体的ストレスよりも人間関係や労働条件をめぐるストレスがはるかに重いことを明らかにした。現在でも、保育士の不満や負担感の発生理由のうち、最も多いのは「保育者間の人間関係」であり⁽⁵⁾、新任の保育者ほど人間関係の問題を抱えやすく⁽⁶⁾、それが早期離職率の高さの一因になっていると推測される。

全国の保育士を対象とした2009年の全国保育士養成協議会の調査⁽⁷⁾によると、一度でも離職を考えたことのある保育者は全体の約8割強を占めており、その理由として「職場の人間関係の困難さ」、「仕事量が多く、疲れを感

じる」が上位に挙げられた。保育者のストレスに関しては既に多くの調査がなされており、勤務環境や保育技能、職場の人間関係等が原因となって保育者の心身の負担が増大し、過重になっていると報告されている。しかし、そうした保育者への支援に関する具体的な実践報告はほとんどみられない。

また、若い保育者ほどストレス得点の平均値が高い、との報告がある⁽⁸⁾。卒業後2年目の保育者は、保育という職業にやりがいを感じないという割合が他の年代に比べて非常に高く、やりがいを感じないまま離職している者がいる。その理由としては、「心身の不調」、「職場の方針に疑問」、「仕事に自信をなくした」、「継続できない職場の雰囲気があった」等が挙げられており、最も離職に結びつきやすい原因は「職場の人間関係の悪さ」だと考えられる⁽⁹⁾。様々な困難を抱えやすい新任保育者は、就職後数年で退職してしまう場合も少なくない。しかし、現実にはそうした新任保育者に対する支援がほとんどなされておらず、藤後(2007)⁽¹⁰⁾は、勤務年数5年未満の職員のストレスが高いことを挙げ、新任職員を支援する制度としての研修システムが急務であると指摘している。

そのため、新任保育者の心理的負担を軽減し、精神的健康を促進するための具体的な支援策を考えることが重要であると思われる。

先行研究においては、人間関係の問題を抱えやすく、

* 兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科学生 (Doctoral program student of the Joint Graduate School in Science of School Education, Hyogo University of Teacher Education)

** 岡山大学 (Okayama University)

仕事のやりがいを感じにくいといった新任保育者の状況が指摘されているが、質的検証は充分になされておらず、実際にはどのような困難を抱えているのか、その具体的な内容は明らかにされていない。

そこで本研究では、新任保育者に対して仕事上の困難さに関するインタビュー調査を実施し、語りの内容に関して質的検討を行う。そして、保育経験者が回想した新任の頃の困難さに関するインタビュー調査の結果も参考にしながら、新任保育者の困難さの特徴を具体的に明らかにすることを目的とする。

2. 新任保育者の困難に関する語りの質的検討

1) 対象者

対象者の選定にあたっては、九州地方の人口約14万人の1つの市にある幼稚園、保育所の園長の中で、筆者が仕事上関わりのある園長6名に、勤務年数約3年未満の新任保育者がいるかどうか、また該当者がいる場合には本研究への協力が可能かどうか確認したところ、4名の園長から計8名の新任保育者が面接可能であるとの承諾が得られた。また、筆者が個人的に面識のある新任保育者9名にも本研究への協力が可能かどうか確認したところ、8名から承諾を得られた。

以上のような経緯で選定された新任保育者16名（保育士8名、幼稚園教諭8名）を対象として、2012年2月および3月にインタビュー調査を行った。また、新任保育者に特有の困難さを明らかにするため、2008年12月に行った保育経験者が回想した新任の頃の困難に関するインタビュー調査の結果と比較を行った。その理由は、時代背景を問わず新任保育者に共通している特有の困難さを明らかにしたいと考えたためである。なお、保育経験者に関しては、中国地方の人口約47万人と3万人の2つの市において、幼稚園、保育所での勤務経験が10年以上で、筆者が個人的に面識のある保育者6名に研究への協力が可能かどうか確認し、承諾を得られた全員を対象とした。新任保育者と保育経験者の概要（所属、保育経験年数）は表1の通りである。

表1 新任保育者と保育経験者の概要

新任保育者	所属	保育経験年数	新任保育者	所属	保育経験年数	保育経験者	所属	保育経験年数
A氏	Q保(公)	1年	I氏	W幼	1年	a氏	g幼(公)	39年
B氏	R保	1年	J氏	X幼	1年	b氏	h幼(公)	35年
C氏	S保(公)	1年	K氏	Y幼	4年	c氏	i幼(公)	30年
D氏	T保	3年	L氏	Z幼	1年	d氏	j保	15年
E氏	T保	1年	M氏	γ幼	1年	e氏	k幼(公)・保	14年
F氏	U保	1年	N氏	γ幼	1年	f氏	l幼(公)	13年
G氏	U保	1年	O氏	γ幼	1年			
H氏	V保	1年	P氏	γ幼	2年			

注「所属」の「保」は保育所(園)、「幼」は幼稚園を示す。また、「(公)」は公立を示し、それ以外は私立である。なお、保育経験年数は面接時のものである。

2) インタビューの手続きと倫理的配慮

2012年2月および3月に、新任保育者を対象として半構造化面接を行った。面接は、各保育者の勤務する園の保育室、応接室等や筆者が所属する大学の研究室において、保育終了後の休憩時間や休日に実施した。

質問の内容は以下の通りである。

- 新任保育者として仕事をする上でどのような困難を感じるか。
- 困難にどのように対処したか。また、困難の解決のために必要だと感じた支援はあるか。

保育経験者に対しては、調査の約3週間前に研究の目的を説明し、承諾を得た後、2008年12月に半構造化面接を行った。面接は、公共施設の一室を利用して休日に実施した。

質問内容は以下の通りである。

- 新任保育者の頃に、仕事をする上でどのような困難を感じたか。
- 困難にどのように対処したか。また、困難の解決のために必要だと感じた支援はあるか。

対象者に対しては、インタビュー開始時に、本研究の目的を改めて口頭で説明し、ICレコーダーによる音声記録の許可を得た。なお、個人情報の保護に努め、対象者が不利益を被らないよう、①本調査研究への協力を拒否できることや随時撤回できること、②調査への協力に不同意であっても対象者が不利益を受けないこと、③対象者の身元や個人情報等が判明しないようにすること、④インタビューの内容からその個人が特定できないようにすること、⑤インタビューの実施日時によって対象者の業務に不利益がないようにすること等を含む事項について対象者に説明し、同意を得た。

語りの時間（概念数を含む）は表2の通りである。なお、対象者によっては、仕事上の困難を感じていないため語りの内容が少ない保育者もあり、そのため語りの時間には8分間～55分間と幅が生じた。

インタビュー実施後、インタビューが自ら逐語記録を作成した。

表2 新任保育者と保育経験者による語りの時間、概念数

新任保育者	語りの時間	概念数	新任保育者	語りの時間	概念数	保育経験者	語りの時間	概念数
A氏	55	6	I氏	30	3	a氏	10	1
B氏	25	2	J氏	20	3	b氏	30	3
C氏	50	10	K氏	20	5	c氏	40	3
D氏	15	6	L氏	50	6	d氏	35	4
E氏	10	3	M氏	10	5	e氏	13	1
F氏	45	10	N氏	15	4	f氏	15	3
G氏	45	7	O氏	8	2			
H氏	50	7	P氏	10	4			

注「語りの時間」の単位は「分」を示す。

3) 分析方法と手順

新任保育者と保育経験者の逐語記録の分析には、木下(2007)⁽¹¹⁾の修正版グラウンデッドセオリー法(以下、M-GTAと略記)を用いた。M-GTAは、質的研究としての分析手法が明確であり、対人援助過程における相互作用を分析対象としていることから本研究の目的に合致していると判断した。

M-GTAは、インタビュー・データから概念を生成し、複数の概念間の関係を解釈的にまとめ、最終的に結果図として提示する。具体的な手続きは以下の通りである。

分析にあたり、「新任保育者が困難と感じていることは何か」というテーマを設定した。分析テーマを設定した後、データの関連箇所に着目しつつ、それを一つの具体例とし、かつ、他の類似具体例をも説明できると考えられる説明概念を生成した。概念を創る際、分析ワークシートを作成し、概念名、定義、最初の具体例等を記入した。分析を進める中で、新たな概念を生成し、分析ワークシートは個々の概念ごとに作成した。同時並行で、他の具体例をデータから探し、ワークシートの具体例欄に追加記入した。なお、具体例が豊富に出てこなければ、その概念は有効でない判断した。解釈が恣意的にならないようにするため、生成された概念の完成度は、類似例の確認のみでなく、可能な限り生成された分析や解釈とは反対の対極例を考え、そのような概念がデータから創られるかどうか、比較の観点から確認した。その結果をワークシートの理論的メモ欄に記入した。次に、生成した概念と他の概念との関係を個々の概念ごとに検討した。さ

らに、複数の概念の関係からなるカテゴリーを生成し、カテゴリー相互の関係から分析結果をまとめ、結果図を作成した。

4) 概念生成過程の例示

データから得られた概念「学級経営の困難さ」をもとに概念の生成過程について説明する。データの中で「2, 3歳児15人を担任したんですけど、～(略)～どうやってまとめるかが分からなかったんです。」という部分に着目した。まず、この部分についての意味の解釈とは反対の観点からも考えた上で、適切に表現する言葉は何かという順序で検討を行った。そして、検討の結果、「学級の子ども達を集団としてまとめることの難しさ」と定義し、最終的に「学級経営の困難さ」という概念を生成した。そして、これらを分析ワークシート(表3は例示)に記入した。その後の分析過程については、3)に示した通りである。

5) 分析のステップ

分析は以下の手順で行った。まず、最初にインタビューを実施した事例について分析を始め、そこで、6つの概念の可能性が見られた。そこで次の事例に移り、1事例目と同時進行で分析を行ったが、新たな概念は認められなかった(STEP1)。その後、STEP1で生成された概念を意識しながら、次の保育者に対してインタビューを行った後、分析を再開した(STEP2)。STEP2では、内容が豊富に語られていると判断した事例の順に、STEP1で生成された概

表3 分析ワークシート例

概念名	学級経営の困難さ
定義	学級の子ども達を集団としてまとめることの難しさ
具体例	<ul style="list-style-type: none"> ・2,3歳児15人を担任したんですけど、最初はひっちゃかめっちゃか、どうやってまとめるかが分からなかったんです。何も言わないと部屋中を走り回ったり、勝手に外に出ていったりして…。(A氏) ・一番大変だったのは、子どもをまとめることで、最初の半年ぐらいは、朝出席をとる時、「お名前呼ぶね。」って言っても伝わらなくて。「おいで。」って言っても私の言葉が分からないのか、子どもがワーッとなって、まとめきれなかったです。ベテランの先生のようにしようと思っても、なかなかできなくて…。(D氏) ・私のクラスは3,4人飛び出していき子がいて、座らせて話を聞かせることができないんです。動き回っている子がいて。主任に自分の保育を全部ダメ出しされて…。(I氏) ・4,5月が一番大変で、新入園児で部屋を飛び出す子がいたんです。個性的な子が多くて、信頼関係ができていなかったんで、子ども達がまとまっていなくて大変でした。副担の先生が、サポートに入ってくれて、その先生が、外から帰ってない子を誘ってくれたり、叱らずに待ちながら声をかけたりしていて勉強になりました。もし、その先生が入っていなかったら、厳しかったと思います。(J氏) ・4歳児23人を担任したんですけど、3歳からの持ち上がりだったんで、子ども達は話を聞く姿勢ができてました。参観日の時は、親がいるから話を聞かなくなることもあったんですけど、2学期になると落ち着きました。(L氏) ・4月はおとなしかったんですけど、慣れてくると落ち着きがなくなってきた大変でした。いつも部屋にいるわけじゃないんで、他の先生も子どもを見てくれました。(M氏) ・前の年からの持ち上がりだったんで、クラスの子ども達はよくまとまりました。(P氏)
理論的メモ	<ul style="list-style-type: none"> ・「学級経営」とは「子どもをまとめる」ことで、新任保育者にとっては相当な困難を伴うものだと考えられる。 ・ベテランの先生のようにしようと思ってもうまくいかない(D氏)、自分の保育を否定される(I氏)といったことが重なると、保育者としての自信ややる気の喪失につながるのではない。 ・新任保育者が学級担任となる場合、一人では負担が大きいため、J氏の場合のようなサポート体制が必要であろう。クラスの状態が落ち着いている場合(L氏、P氏)、学級経営はそれほど困難ではないかもしれない。

念を確認すると共に、新たな概念の生成、確認を同時並行で行った。概念の生成過程で類似のエピソードが見つからない場合は概念から削除し、新たな概念の可能性が見出された場合は前の事例に立ち返り、確認するという作業を繰り返した。このようなプロセスを経て、概念とカテゴリーが生成された。

タビュア 1 名が、ICレコーダーによるインタビュー内容を文章化し、分析作業を行った。分析や解釈が独断的になるのを避けるために、保育経験はないが職場のメンタルヘルスに係る質的分析に習熟している研究者と検討を重ねた。両者が合意した時点で分析をまとめあげた。

6) 分析者の立場と分析の質の保障

分析は、2 名で行った。まず、保育経験10年以上のイン



7) 結果

新任保育者に認められた概念数を表 2 (前掲) に示した。また、M-GTAによる分析を通して生成された15の概

表 4-1 カテゴリー、概念、定義、具体例の表

新任保育者	保育経験者	コアカテゴリー	カテゴリー	概念名	定義	具体例	
●●●●	●●●●	保育者としての未熟さ	新社会人としての困難さ	1	目の前のことで精一杯	目の前のことや先輩保育者に言われたことをするのに必死	毎日、目の前のことをしていくのが精一杯 (C氏) 他3名
				2	自分に問題がある	自分の言動に問題があつてうまくいかない	自分のダメさが目立つ (F氏) / 連絡ミスがあつた (M氏) 他5名
●●●●	●●●●	保育者としての未熟さ	保育者としての未熟さ	3	学級経営の困難さ	学級の子ども達を集団としてまとめることの難しさ	最初はひっちゃかめっちゃか、どうやってまとめたらいいか分からなかつた (A氏) 他7名
				4	子どもへの指導や対処法が分からない	子どもの怪我、食事、排せつなど様々な場面での対応が分からない	子どもが怪我をした時とか熱が出た時に、どうしたらいいか分からなかつた (C氏) 他5名
				5	子どもの育ちや実態が見えない	子どもの育ちや実態を見極めることができず、子ども理解が不十分	子どもの育ちが見えなかつた (b氏) / 子どもの実態が読み取れず、クラスが落ち着かなかつた (C氏) 他1名
●●●●	●●●●	仕事の大変さ	保育の大変さ	6	保育者の意図を優先させてしまう	遊びや活動において、保育者が子どもに「～させる」という傾向が強い	子どもに何かをさせるということしか頭になかつた (b氏) 他2名
				7	様々な子どもへの対応の困難さ	年齢の異なる子どもや特別に支援を要する子どもへの対応の大変さ	障がいの疑いのある子がいて、どうしていいか分からなくて… (F氏) / いろんな年齢の子どもがいて大変だつた (O氏) 他8名
●●●●	●●●●	仕事の大変さ	保育以外の仕事の大変さ	8	行事の大変さ	運動会や発表会等の行事への取り組み方が分からない、あるいは大変	準備が大変。当日、どう動いていいか分からない (G氏) / 行事があると、踊りの振り付けを考えたりとか準備が大変 (M氏) 他6名
				9	日々の保育や研究保育の大変さ	日々の保育や研究保育のための準備、指導案作成が大変	指導案と教材作りが大変 (L氏) / 新人は、学期に1回研究保育がある。反省会、超怒られた (L氏) 他5名
				10	書類を書くことの大変さ	週案や月案などの保育に関する書類を書くことが大変	書き物、記録が全然訳が分からなかつた (G氏) / 書類作りが大変 (H氏) 他4名
●●●●	●●●●	人間関係の困難さ	人間関係の困難さ	11	家に持ち帰る仕事がある	園では自分の仕事が全て終わらないため、家に持ち帰る仕事がある	持ち帰りの仕事が多い (A氏) / 休みに休んでいる気がしない (F氏) 他5名
				12	勤務、待遇への不満	勤務時間や給与など、待遇に不満がある	大変さが全然違うのに、主担も副担も給料が同じなのが納得できない (H氏) 他2名
●●●●	●●●●	保育のやりがい	保育のやりがい	13	保護者との人間関係の困難さ	保護者とのどのように話をすればよいか分からず、難しさを感じる	保護者の人と最初は何も話せなかつた。勝手なイメージで怖いと思つた (C氏) 他6名
				14	保育者同士の人間関係の困難さ	他の保育者との人間関係に困難を感じたり、我慢したりする	子どもよりも、主任への対応が大変だつた (L氏) 他4名
				15	職員間の共通理解の困難さ	職員間で、保育のやり方や方針が異なることへの不満や戸惑い	他の先生と意見が合わない (A氏) / 保育方針に疑問を感じる (B氏) 他2名
●●●●	●●●●	保育のやりがい	保育のやりがい	14	子どもの素晴らしさ	保育の中で、子どものかわいさや素晴らしさを感じる	子どもがかわいい (A氏) / 子どもの演技がすごいと思つた (L氏) 他2名
				15	保育者としてのやりがい	保育者として満足感や達成感、やりがいを感じる	「研究保育をしたから先生になれた感じ」「(研究保育で) ほめられた」 (F氏・G氏) 他1名

注 新任保育者の概念名の上に番号を付した。また、網掛け部分は、新任保育者、保育経験者に該当するかどうかを以下の通り示す。

 どちらかに該当
  両方に該当

念と6つのカテゴリーを表4-1に、そして、これらの概念と各保育者の困難さの状況を表4-2に示した。表4-1、4-2には、保育経験者に対する調査結果も併せて示している。なお、保育経験者の語りについては、自分が新任保育者だった頃を振り返り、その当時の困難を想起して語ったものであるため、「最も困難なこと」として印象に残っている内容と判断した。

以下、カテゴリーを《 》、概念を「 」に示し、分析により示された新任保育者の困難の枠組みを概観する。

《新社会人としての困難さ》

日々の保育や先輩保育者に言われたことを行うのに必死な「目の前のことで精一杯」な状況や、自身の言動や心掛け等「自分に問題がある」ことから引き起こされる

困難があった。

《保育者としての未熟さ》

学級の子ども達を集団としてまとめる事の難しさ、つまり「学級経営の困難さ」や、子どもの怪我への対応やトイレトレーニング等「子どもへの指導や対処法が分からない」困難さがあった。

《保育の大変さ》

年齢の異なる子どもや特別に支援を要する子ども等、「様々な子どもへの対応の困難さ」や、運動会、発表会といった「行事の大変さ」があった。また、「日々の保育や研究保育の大変さ」もあり、指導案作成や保育の準備が負担となっていた。

《保育以外の仕事の大変さ》

表 4-2 各保育者の困難の状況

分類			新任保育者<保育所(園)>						新任保育者<幼稚園>						保育経験者										
			Q園	R園	S園	T園	U園	V園	W園	X園	Y園	Z園	γ園		幼	幼	幼	幼保	保	幼					
コアカテゴリー	カテゴリー	概念名	A氏	B氏	C氏	D氏	E氏	F氏	G氏	H氏	I氏	J氏	K氏	L氏	M氏	N氏	O氏	P氏	a氏	b氏	c氏	d氏	e氏	f氏	
保育者としての未熟さ	新社会人としての困難さ	1 目の前のことで精一杯			●	●		●											●						
		2 自分に問題がある						●	●				●	●		●	●								
	保育者としての未熟さ	3 学級経営の困難さ	●			●						●	●	●		●				●	●	●	●		
		4 子どもへの指導や対処法が分からない			●	●	●									●	●								
仕事の大変さ	保育の大変さ	5 様々な子どもへの対応の困難さ			●			●	●	●			●	●		●	●	●							
		6 行事の大変さ				●		●	●			●	●	●	●	●						●			
		7 日々の保育や研究保育の大変さ					●	●	●					●			●	●							
	保育以外の仕事の大変さ	8 書類を書くことの大変さ	●		●	●		●	●	●															
		9 家に持ち帰る仕事がある	●		●			●	●						●	●			●						
		10 勤務待遇への不満			●	#				●	●														
人間関係の困難さ	11 保護者との人間関係の困難さ	●		●	●	●	◎	◎	●				●	●											
	12 保育者同士の人間関係の困難さ	●	●	#	●	#		◎	◎		●		◎	●	#						●	●	◎	●	
	13 職員間の共通理解の困難さ	●	●	●						●	#											●		●	
		子どもの育ちや実態が見えない																			●	●	●		
		保育者の意図を優先させてしまう																				●	●		●

注1 「最も困難」を「●」、「困難」を「●」、「良好・良いこと」を「◎」とし、「サポートがある場合」には「\$」、「他の保育者についての話」には「#」を付した。
 注2 新任保育者の概念名のみをカテゴリーに分類した。
 注3 保育経験者の「幼」は幼稚園、「保」は保育所(園)を示す。なお、d氏の「幼保」とは、幼稚園と保育園両方の勤務経験があることを意味する。

週・月案、個人記録等の「書類を書くことの大変さ」、また、勤務を終えて帰宅した後や休日等も「家に持ち帰る仕事がある」大変さ、勤務時間や給与等の「勤務、待遇への不満」があった。

《人間関係の困難さ》

保護者にどう接すればよいか分からないといった「保護者との人間関係の困難さ」があった。また、特定の保育者との関係や園内の雰囲気が悪いといった「保育者同士の人間関係の困難さ」、また、職員間で保育のやり方や方針が異なることへの不満や戸惑いといった「職員間の共通理解の困難さ」があった。

以上のカテゴリーは、【保育者としての未熟さ】、【仕事の大変さ】、【人間関係の困難さ】という3つのコアカテゴリーにまとめられると考え、これらの関係性を結果図として、図1に示した。

なお、分析のテーマに関連する結果として、7名の保育者からは、困難さというネガティブな内容だけでなく、「子どもの素晴らしさ」や「保育者としてのやりがい」といった《保育のやりがい》に関するようなポジティブな感想も語られた。

8) 考察

3つのコアカテゴリーに関しては、【保育者としての未

熟さ】から【仕事の大変さ】や【人間関係の困難さ】が生じることも推測される等、これらは相互に関連していると考えられる。例えば、「子どもへの指導や対処法が分からない」といった【保育者としての未熟さ】は、子どもとの【人間関係の困難さ】でもあり、それは【仕事の大変さ】にも通じるものである。

つまり、これら3つのコアカテゴリーの関係性については、図1に示した通り、それぞれが独立したものではなく、互いに重なり合っている部分があると考えられる。

図1のそれぞれの概念とコアカテゴリーの関係性についてみると、「様々な子どもへの対応の困難さ」、「子どもへの指導や対処法が分からない」、「学級経営の困難さ」、「保育者同士の人間関係の困難さ」、「職員間の共通理解の困難さ」、「保護者との人間関係の困難さ」は、【保育者としての未熟さ】、【人間関係の困難さ】、【仕事の大変さ】の全てと関係していると考えられる。また、「目の前のことで精一杯」、「自分に問題がある」は【保育者としての未熟さ】に、「行事の大変さ」、「日々の保育や研究保育の大変さ」、「書類を書くことの大変さ」、「家に持ち帰る仕事がある」は、【保育者としての未熟さ】と【仕事の大変さ】に、そして、「勤務、待遇への不満」は【仕事の大変さ】にそれぞれ関係していると考えられる。

保育職の大変さとやりがいに関する保育者の意識構造

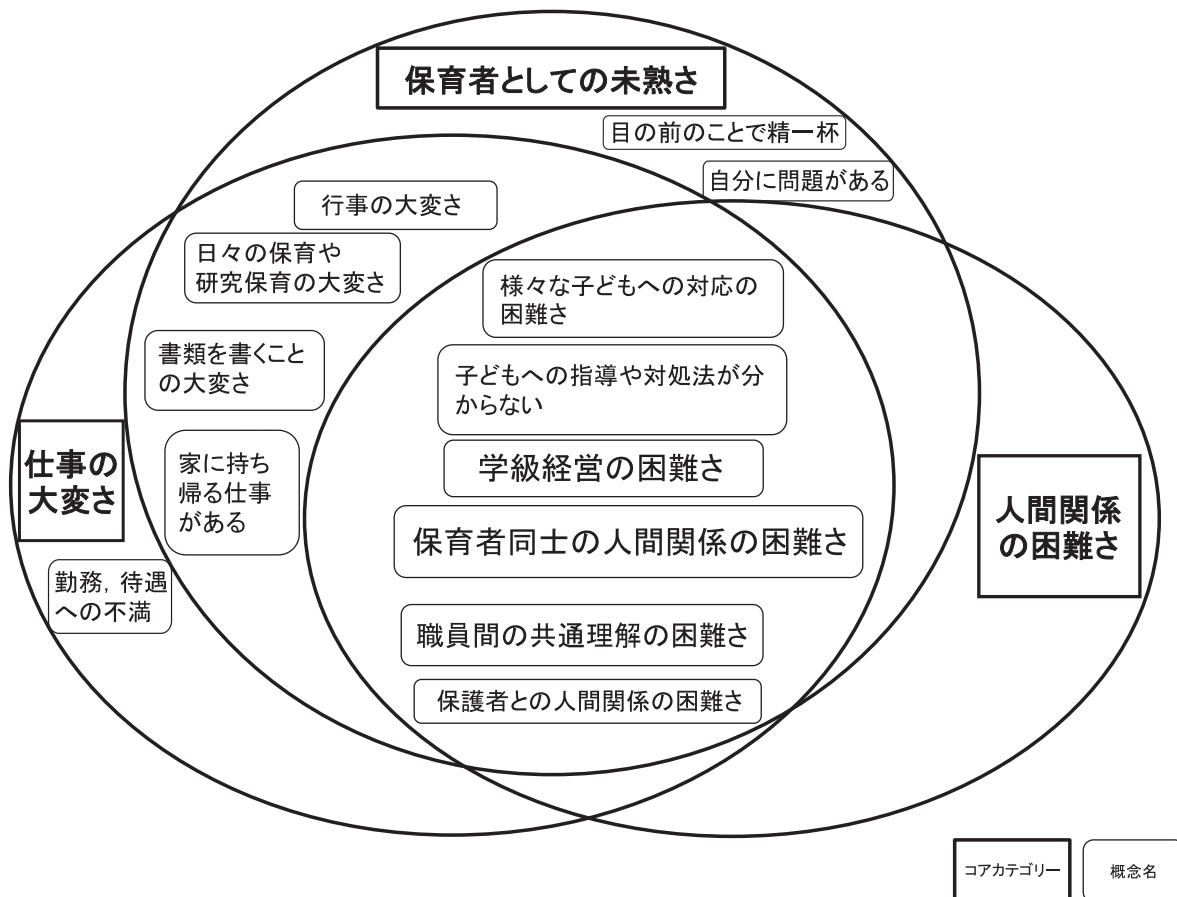


図1 新任保育者の困難

について分析した金城ら(2011)⁽¹²⁾は、保育者の精神的健康は、保育職の大変さややりがい等保育内容や労働環境、ソーシャルサポートに起因する意識構造と、ポジティブな発想・感情という意識構造のバランスによって決定されると報告している。

今回の結果においては、保育者としての仕事の大変さと職場における人間関係の困難さが重なり、職場のサポートも得られない状況において、健康面の問題を発生する恐れがあることが推測された。

表4-2より、新任保育者の困難さの内容やその度合は多岐に亘っており、最も困難なこととして挙げられたのは、学級経営、子どもへの対応、日々の保育、書類を書くこと、職員間の人間関係であった。これらは、【保育者としての未熟さ】、【仕事の大変さ】、【人間関係の困難さ】の3つにまとめられる。

これらの困難さに関して、対象者の所属（保育所、幼稚園）による差異やそれぞれに固有の特徴は見られなかった。むしろ、U園やγ園のように、新任保育者が所属する園によって困難さの内容や度合は異なっていた。

保育者の心身の疲労感には、各園の立地条件や事業内容、障害児や園児の数、保護者の質、保育者の質、職員関係等複雑な要因が絡んでいる⁽¹³⁾。今回の結果から、担任する学級の子どもの年齢や人数、子どもの実態、異年齢児保育の実施の有無等も新任保育者の困難さに影響を与えていることが窺われた。私立の園では特に、保育の方針や年間の保育内容、行事等が独自に設けられているため、新任保育者にとって1年目は、「園や組に特有のさまざまな種類のコンテキストに適合するよう対応に追われる」⁽¹⁴⁾ことになると考えられる。そして、これらの困難さに対しては、園の先生に相談したり、新任保育者同士でお互いの状況について語り合ったりするといった対処がなされていた。

表4-1、4-2より、新任保育者と保育経験者の両者に共通していたのは、「学級経営の困難さ」を主とした【保育者としての未熟さ】と保育者同士の【人間関係の困難さ】であった。

以下、この2点を中心に、生成された概念とカテゴリをもとに新任保育者の困難について考察するとともに、困難への有効な対処法を検討する。

【保育者としての未熟さ】

「目の前のことで精一杯」：「毎日、目の前のことをしていくのが精一杯」(C氏)との語りにもられるように、新任保育者は「目先の保育の活動内容に苦慮」⁽¹⁵⁾していた。ある幼稚園教諭への新任期の困難に関するインタビューの内容報告⁽¹⁶⁾には、「がむしゃらすぎたのか、細かいことは覚えておらず、見通しは全くもてていない状態」とある。今回16名中4名(25%)の保育者がそのような状態

にあったことが窺われた。

目の前の業務に追われる新任期(1~2年目半)の心の情景を、飛永ら(2008)⁽¹⁷⁾は「霧・もや」と表現し、渡辺(2006)⁽¹⁸⁾は、保育に対する漠然とした心理ストレス状況と述べている。新任保育者がこのような状況にあることを周囲は十分に理解し、仕事を進めていく上で見通しがもてるような配慮を行う必要がある。

「自分に問題がある」：自分自身のことについてF氏は、先輩保育者と比較して「自分のダメさが目立つ」と語っている。田中(2010)⁽¹⁹⁾は、新任保育者の特性として、周囲と比較し、自己の力量の評価に関しては時に過敏であり自信を喪失しやすい点を指摘し、「自己自身のふるまいに自己嫌悪に陥ることも大きなストレス」⁽²⁰⁾と述べている。職に就いて間もない新任保育者も、経験者と同様の働きを期待される。保育者は現場実習を経て職に就いているが、実習と現場のギャップは大きく、この段階でのつまづきを引きずり早期退職に向かう者も存在する。柴崎・足立(2009)⁽²¹⁾は、新任保育者はアイデンティティ拡散という危機的な状況に陥る可能性が高いことから、指導的・精神的サポートが重要だと述べている。

保育者1年目は保育者効力感の減少が懸念されるが⁽²²⁾、その対処法として、「過度な比較を抑制させ、支援体制への信頼が得られるように努めること」、「園として1年目の保育者に望む保育技能の範囲をある程度明示しておくこと」⁽¹⁹⁾も有効だと考えられる。

「学級経営の困難さ」：新任保育者と保育経験者の約半数が困難さを感じていた。新任保育者の「葛藤」として、クラス集団と関わることと個への援助を同時に行わなくてはならないことがある⁽²³⁾。また保育において、個々の遊びの状況の動きに沿おうとする動きと、全体を掌握しておかねばならないとする動きのジレンマが、典型化された形で表れるのが、経験の足りない保育者の場合である⁽²⁴⁾。L氏、P氏(表4-2)のように、学級の子どもの状態が落ち着いている場合は、学級経営にそれほどの困難さはみられない。その困難さが顕著となるのは、A氏、D氏、I氏ら(表4-2)のように、学期初めに新任保育者が年少児を担当した時である。学級担任のバーンアウトスコアの高さから職務負担の大きさが推測されるとしてサポートの必要性が指摘されている⁽²⁾。学級経営の困難さが顕著になると、保育者としての自信ややる気の喪失につながる恐れがあるため、J氏の場合のような担任へのサポート体制が望まれる。

「子どもへの指導や対処法が分からない」：困難さの具体的な内容として、トイレ・トレーニング、食事支援、子どもの怪我への対応の他、話を聞かせる、叱る等の場面

で、「どうしていいかわからない」(C, D, E, F, M氏ら)と語られた。特に年齢の低い乳幼児への対応は、保育、子育て経験がないと困難であることが窺えた。また、保育者の心身負担は受け持ちの子ども年齢によって現れる症状が特徴的である⁽²⁵⁾。今回、K, M, N, O氏から、異年齢の子どもと一緒に保育することの大変さが語られた。新任保育者は、子育ての経験がない上に保育技術が未熟であるため、それぞれに異なる対応を迫られる異年齢児の保育はかなり大変であると推察された。

【人間関係の困難さ】

「保護者との人間関係の困難さ」：保護者との関係については、C氏のように、保護者に対して先入観や思い込みを抱いている保育者もいたが、慣れるにつれて自然に付き合えるようになっていた(A, C氏)。また、保護者対応が楽しい(F, G氏)との感想もあった。新任保育者にとって保護者との関わりの難しさが特に大きなストレスとなっている状況は認められなかった。

「保育者同士の人間関係の困難さ」：16名の新任保育者の中で、困難さが最も深刻で心身の健康にマイナスの影響を及ぼしていたのはI氏であり、C氏やH氏からも、仕事の大変さから健康面に支障をきたしたエピソードが語られた。この3名の保育者に共通するのは、職場内の人間関係や保育者同士の共通理解といった点に困難さを抱えていたことである。

このことに関して、人間関係以外の点について多くの困難さを語ったF, G氏と比較した。F, G氏が所属するU保育所は、保護者や保育者間の人間関係が良好であり、多くの困難さは語られたものの、それが重大なストレスには至っていなかった。しかし、H, I氏のように、保育に関する困難さを抱えていても、職員間の人間関係が良好でなく、自分の思いが出せない状況にいる場合、健康面に悪影響を及ぼしていることが推測された。C氏については、保育者間の人間関係を最も困難なこととして挙げてはいないが、「女性だけの職場で裏表がある。～(略)～陰で悪口を言う」と語っており、人間関係が必ずしも良好とはいえない雰囲気があったことが窺われた。

職場の人間関係の困難さに関しては、「段々、主任の扱いが分かってきた」と語ったL氏のように、自分が苦手とする相手であっても、自分なりの対処法を見出し何とか関わっていける場合もある。しかし、それが困難だったI氏の場合は退職を余儀なくされた。

新任保育者の中でただ一人退職したI氏は、「先輩の保育者から自分の保育を全て否定される、職場では全く笑いが無い、本音を話せる同僚がいない」という状況に置かれ、不安や焦りを感じて泣いたり、熟睡できなかつたりする状態にあったが、最終的にはうつ症状になり出勤

が困難となった。最も離職に結び付きやすいと先行研究で指摘されていた職場の人間関係の困難さが、新任保育者に与える影響について、I氏のエピソードは如実に示しており、保育者の精神的健康を考える上での職場の人間関係の重要性が改めて浮き彫りとなった。

今回、様々な困難への対処法として語られたのは、「同期のみんなで毎月飲み会をした。その時にお互いのことを話した」(C氏)、「他の園の人と合同で新人研修を受けたのが良かった。たまに愚痴を言ったりする」(G氏)といった新任保育者同士での語り合いのエピソードのみであった。新任保育者にとっては精神的な拠りどころの対象は同期が多い⁽¹⁹⁾との報告の通り、安心して本音で語れる同期の存在は、大切な心の支えになり得ると考えられる。

保育経験3年以内の保育者の95%が、何らかの仕事上の悩みを抱えており、そのサポート先の多くは職場に求めているとの報告がある⁽²⁶⁾。今回の結果においても、新任保育者は、日々遭遇する様々な困難への対処法として、職場の先輩保育者からアドバイスやサポートを受ける場合がほとんどであった。実際、J氏等は、他の先生のサポートがなければ学級経営の困難に陥っていたかもしれないと述べている。しかし、このようなアドバイスやサポートが有効なものとなるためには、職員間に良好な人間関係が築かれていることと、新任保育者が自分の思いや考えを表出できることが前提となる。

保育者1,2年目の時期では、「上司・先輩の問題が、保育職満足度の抑制要因」との指摘がある⁽²⁷⁾。新任保育者は、「仕事に対するやりがいと同僚との人間関係に左右されやすい」⁽²⁸⁾、「職場に、共通認識や共感もてる同僚が存在することは、職場に定着することと同義語である」⁽²⁹⁾と考えると、そのような同僚が存在しなかったI氏の職場への定着が困難だったことも頷ける。

新任保育者にとって、自分自身が成長したいという気持ちと自分を支えてくれる誰かの存在がプレッシャーを乗り越える力となる⁽²⁹⁾。これは言い換えれば、自分自身は頑張ろうという気持ちを持っていても、自分を支えてくれる存在がいなければ、プレッシャーを乗り越えることが困難になることを意味する。新任保育者にとって職場の人間関係は大変重要である。

「職員間の共通理解の困難さ」：「他の先生と意見が合わない」(A氏)、「保育方針に疑問を感じる」(B氏)といった語りにもみられるように、園の職員が同じ思いや保育観をもって保育にあたることはなかなか難しい。そして、園の先生の指示に対して「何も言えずに我慢していた」というH氏のように、新任保育者は、立場上、上司に対して意見を言いにくい、つまり、ベテラン保育者に比べて自己主張がしにくい状況にある⁽³⁰⁾。対人関係上の問題解

決がうまくいかない背景として、「思ったことが言い出しにくい雰囲気」(環境的要因)と「相談相手が存在しない」(相談対象の不在)という2つの問題点が確認されている⁽³¹⁾。

自己開示を奨励する環境が、新任保育者を含め同僚間に提供される⁽¹⁹⁾ためには、管理職の力が肝要である。管理職の管理スタイルによって保育者集団としての保育の方向性や考え方を共有することで、保育者の感情ワークのコントロールはある程度可能⁽³²⁾ではないだろうか。

組織・人間関係の改善を図ることが保育者のメンタルヘルスを良好に保つ上で非常に重要⁽³³⁾であると考えられると、新任保育者を取り巻く園の雰囲気やそれを生み出す職員集団の人間関係が良好なものとなるような具体的な手立てが不可欠である。

【仕事の大変さ】

半数近くの新任保育者が、「持ち帰りの仕事が多い」、「行事への取り組みが大変」と語った。

保育者の労働時間が長いほど仕事の処遇への満足度は低く、疲労感や業務が過重であることへのストレスが大きい⁽³⁴⁾と考えられるが、今回、7名の新任保育者が自発的に保育に関するポジティブな内容を語った。保育の仕事がかなりの負担や困難さを伴うものであっても、それが保育者としての喜びややりがいにつながっていることが窺えた。保育者の「ポジティブな発想・感情」は、「保育職の大変さ」の意識構造と相互に影響を及ぼす関係にあり、「保育職の大変さ」に起因する負担感を軽減する働きを行う⁽¹²⁾。

また、困難や葛藤は保育者としての視野を広げ、保育に質的変容を与える一つの契機⁽³⁵⁾ともなる。研究保育の大変さについて語ったF氏の、「そのおかげで子どものまとめ方が変わった。そこで、先生になった感じ」との言葉には、困難を乗り越えたことが成長につながっているとの実感がある。困難から逃げずに正面から取り組むという本人の前向きな気持ちが、保育者としての成長を支えていると言えよう。

保育士という職業で自分の成長が感じられない、つまり自己実現が困難であると感じる保育者がいることは、保育士支援の重要な問題点である⁽³⁶⁾。勤務上の困難さを抱えながらも、仕事を継続していく原動力となるのは、保育者としてのやりがいや保育者効力感をもつこと、仕事面での成長を感じられることであろう。担任として2～3年目の経験は、現在の自分を形成する基盤の一つになっている⁽¹⁴⁾と考えると、この時期には、実際の成功体験を再認識できるような記録や評価、園内研修やカンファレンス等で、管理職や経験年数の長い保育士からの賞賛を得られる機会を設けるといった方法が考えられる。保育の中で自分自身の評価として「気づき」が得られるこ

と⁽³⁷⁾や、保育者の働きや成果を可視化する⁽¹⁾こと等、個人的達成感が得られる工夫が必要である。

(その他)

今回の結果で特に興味深かったのは、表4-1、4-2にみられるように、保育経験者のみが新任保育者の頃の困難として挙げた点があること、すなわち、「子どもの育ちや実態が見えない」、「保育者の意図を優先させてしまう」といった点を、保育経験者のみが語ったことである。その理由は、この2つの点は保育者としてある程度経験を重ねてから自分の保育を振り返った時、初めて分かることだからではないかと考えられる。新任の時期は、「目の前で精一杯」⁽¹⁵⁾の状況に加えて、その関心がクラスの組織や管理にある⁽³⁸⁾ため、子どもを集団としてまとめなければならない、あるいは指導しなければならない、という保育者側の意図が強い。また、保育者の課題解決方略について検討した小原・武藤(2004)⁽³⁹⁾は、若い保育者は、状況が変化する中においても社会的規範や園のルール等を重視する固定化した方略を用いる傾向がみられたこと、そして保育経験を重ねることで状況の変化に即して変容する可動的な方略を用いるようになることを報告している。以上のことから、「子どもの育ちや実態が見えない」、「保育者の意図を優先させてしまう」という2つの困難さは、「子どもの発達の理解」や「子どもの主体的な活動を大切にする」^(註2)といった保育の根幹となるような内容であるにもかかわらず、新任の時期にはなかなか意識されにくいのではないかと推察される。ただ、今回対象となった保育経験者6名の内5名は幼稚園教諭で、新任の頃に一人担任を経験した者に限られているため、必ずしも全ての新任保育者がそうであるとは限らない。だが、新任保育者への支援を考える際、こうした心理状況があることをあらかじめ理解しておくことは必要であろう。

3. まとめ

本研究では、新任保育者の困難さの特徴を具体的に明らかにすることを目的として、新任保育者16名(幼稚園教諭8名、保育士8名)に対して、仕事上の困難さに関するインタビュー調査を実施し、語りの内容に関する質的検討を行った。その際、保育経験者が回想した新任の頃の困難さに関するインタビュー調査の結果も参考にしながら分析を行った。

新任保育者の困難さの内容や度合は多岐に亘っていたが、これらは主として5つのカテゴリー、すなわち《新社会人としての困難さ》、《保育者としての未熟さ》、《保育の大変さ》、《保育以外の仕事の大変さ》、《人間関係の困難さ》に分類された。この内、《保育者としての未熟さ》に起因する「学級経営の困難さ」と「保育者同士の人間

関係の困難さ」や「職員間の共通理解の困難さ」といった《人間関係の困難さ》については、保育経験者が回想した新任の頃の困難さと共通していた。つまりこれらの困難さを抱くことは新任保育者に特徴的であることが本研究で示された。

新任保育者の5つの困難さを3つのコアカテゴリーにまとめた結果、新任保育者は主として、【保育者としての未熟さ】、【仕事の大変さ】、【人間関係の困難さ】という3つの困難さを抱えている事が示唆された。これらの困難さは個々に独立したものでなく、互いに重なり合う部分があった。

以上のような困難さに関しては、対象者の所属（幼稚園、保育所）による差異やそれぞれに固有の特徴は見られなかった。むしろ、新任保育者が所属する園によって困難さの内容や度合は異なっており、担任する学級の子どもの年齢や人数、実態、異年齢児保育の実施の有無等も、新任保育者の困難さに影響を与えていることが窺われた。

また、保護者との関係が特に大きなストレスとなっている状況は見られなかった。しかし、先行研究で指摘されていた通り、職場の人間関係の困難さが深刻で退職したI氏のエピソードから、新任保育者の精神的健康を考える上での職場の人間関係の重要性が改めて示唆された。

以上のことから、新任保育者を支援するためには、次のような対策が有効ではないかと推察された。

まず、「目の前のことで精一杯」という新任保育者の心理状態を園内の職員は十分に理解し、仕事を進めていく上で見通しがもてるような配慮を行うこと、また、新任保育者に望む保育技能の範囲をある程度明示し、他の保育者と自分とを過度に比較する必要はないという安心感をもたせること、一人担任のため学級経営の困難さが想定される場合には新任保育者へのサポート体制を整えること、新任保育者が自分の思いや考えを表出しやすいような職場の環境づくりに努め、悩みや困ったことがあれば何でも相談できるよう支援体制への信頼が得られるようにすること、保育において成功体験や個人的達成感が得られるよう工夫すること、新任保育者同士で安心して本音で語れる場を設けること等である。

一方、新任保育者自身についても、職場の園長や先輩保育者からアドバイスやサポートを受けやすいような振る舞いを心掛け、日頃から良好な人間関係を築いていけるよう努めることや、ポジティブな発想で困難に正面から取り組もうとする前向きな気持ちをもつこと、保育者として仕事のやりがいを感じながら取り組むこと等が大切である。

4. 本研究の限界と展望

本研究は、限られた地域における数園の新任保育者、

保育経験者を対象とした質的研究であるため、恣意性を完全に排除したり再現性があることを証明したりすることは困難であり、一般化には限界がある。しかし、新任保育者の困難に関する具体的な語りの内容は、現在急務とされている新任保育者への支援を行う上で参考になると考えられる。

今後は、本研究の結果を検証するために、保育者を対象としたアンケート調査を実施し、新任保育者の困難さの特徴を量的研究によって明らかにしたい。その上で、新任保育者の心理的負担を軽減し、精神的健康を促進するための心理教育的アプローチを考案し、実践していきたい。

—謝 辞—

大変ご多忙の中、本研究にご理解およびご協力を賜りました幼稚園、保育所（園）の先生方に心よりお礼を申し上げます。

—注—

- 1 三木、桜井（1998）は、保育者の保育能力に関する注目すべき要因として「保育者効力感」が挙げられると指摘し、「保育場面において子どもの発達に望ましい変化をもたらすことができるであろう保育行為をとることができる信念」と定義している。三木知子、桜井茂男「保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響」『教育心理学研究』46(2), pp.203-211, 1998
- 2 文部科学省により平成20年に告示された『幼稚園教育要領』第一章総則 第1 幼稚園教育の基本に「教師は、幼児の主体的な活動が確保されるよう幼児一人一人の行動の理解と予想に基づき～（略）～」と明示されている。

また、厚生労働省により同年に告示された『保育所保育指針』第一章総則 1 保育の原理 (2)2保育の方法には、ウ「子どもの発達について理解し、一人ひとりの発達過程に応じて保育すること。～（略）～」、オ「子どもが自発的、意欲的に関わられるような環境を構成し、子どもの主体的な活動や子ども相互の関わりを大切にすること。～（略）～」と明示されている。

—引用文献—

- (1) 小林幸平、箱田琢磨、小山智典、小山明日香、栗田広「保育士におけるバーンアウトとその関連要因の検討」『臨床精神医学』35(5), pp.563-569, 2006
- (2) 齋藤恵美、田中紀衣、村松公美子、橘玲子、宮岡等「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』Vol3 pp.23-29, 2009

- (3) 磯野富美子, 鈴木みゆき, 山崎喜比古「保育所で働く保育士のワークモチベーションおよびメンタルヘルスとそれらの関連要因」『小児保健研究』67(2), pp. 367-374, 2008
- (4) 佐藤俊明, Soili Keskinen「日本とフィンランドの保育者の職場ストレス」『保母養成研究』12, pp.11-17, 1994
- (5) 菊池政隆「現任保育者の職業継続理由に関する調査」『佐野短期大学研究紀要』18, pp.221-227, 2007
- (6) 中田奈月「女性保育者のライフコース」『奈良女子大学社会学論集』10, pp.103-125.2003
- (7) 社団法人全国保育士養成協議会「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『保育士養成資料集』50, pp.246-327, 2009
- (8) 上村眞生, 七木田敦「保育士が抱える保育上のストレスに関する研究—経験年数およびソーシャルサポートとの関連からの検討—」『広島大学大学院教育学研究科紀要』3(35), pp.391-395, 2006
- (9) 後藤宗理, 岡村稔, 鋤柄増根「保育者の意識に関する研究(Ⅰ)—項目別平均値と因子分析による検討—」『名古屋市立保育短期大学研究紀要』30, pp.1-15, 1991
- (10) 藤後悦子「保育者のメンタルヘルス介入プログラムの実践例」『立教大学臨床心理学研究』創刊号, pp.41-51, 2007
- (11) 木下康仁『ライブ講義M-GTA』, 弘文堂, 2007
- (12) 金城悟, 安見克夫, 中田英雄「保育職の大変さとやりがいに関する保育者の意識構造について—M-GTAによる分析の試み—」『東京成徳短期大学紀要』44, pp.25-44, 2011
- (13) 那須野康成「保育者のストレスに関する研究(その2)」『愛知学泉大学・短期大学紀要』43, pp.123-125, 2008
- (14) 堀淳世「幼稚園教諭が語る指導方法—経験年数による違い—」『保育学研究』35(2), pp.60-67, 1997
- (15) 仲野悦子, 田中まさ子「語りから捉えた新任保育者の成長の契機」『岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要』41, pp.61-73, 2009
- (16) 西坂小百合, 森下葉子「保育者アイデンティティの形成過程—保育実践経験5～10年の幼稚園教諭に対するインタビュー調査から—」『立教女学院短期大学紀要』41, pp.51-60, 2009
- (17) 飛永高秀, 大橋明, 大場義貴, 井上修一, 安藤寛美「福祉専門職の職務遂行の困難性に関する研究—C大学卒業生のインタビュー調査から—」『純心現代福祉研究』12, pp.45-59, 2008
- (18) 渡辺桜「保育における新任保育者の『葛藤』の内的変化と保育行為に関する研究—全体把握と個の援助の連関に着目した具体的方策の検討—」『乳幼児教育学研究』15, pp.35-44, 2006
- (19) 田中まさ子「新任保育者の職場への定着プロセス」『岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要』42, pp.1-14, 2010
- (20) 田中まさ子, 仲野悦子「新任保育者の職場への定着と保育の力量形成—2つの事例を通して—」『岐阜聖徳学園短期大学部紀要』42, pp.15-28, 2010
- (21) 柴崎正行, 足立里美「保育者アイデンティティに関する研究の動向と展望—日本における保育者アイデンティティ研究—」『大妻女子大学家政系研究紀要』45, pp.25-33, 2009
- (22) 岩崎桂子「保育者効力感研究の現状と課題」『小池学園研究紀要』4, pp.77-85, 2009
- (23) 寺見陽子, 西垣吉之「保育実践と保育者の成長—新任保育者の子どもとのかかわりと自己変容過程を通して—」『神戸親和女子大学児童教育学研究』19, pp.17-48, 2000
- (24) 小川博久「保育援助論」『生活ジャーナル』pp.132-134, 2000
- (25) 安達隆「保育労働者の労働と健康をまもる対策(特集 保育労働者の安全衛生活動)解説」『労働と医学』70, 東京社会医学研究センター, pp.20-25, 2001
- (26) 六本木郁子, 昆保典, 粕谷貴志, 安藤拓也「保育者(経験3年以内)の悩みとサポートニーズに関する研究」『日本保育学会大会発表論文集』56, pp.308-309, 2003
- (27) 齊木久代, 中川香子「保育職問題評価尺度作成の試み—保育職満足度, ストレス関連反応との関係—」『保育士養成研究』26, 全国保育士養成協議会, pp.77-86, 2008
- (28) 中尾達馬, 加嶋祐里「保育職志望大学生が, 新任保育者を経て, 中堅・ベテラン保育者に至るまでの過程において, 何がどのように変化しているのか?—保育者効力感, やりがい・楽しさ, ストレス, 子ども観, 愛着スタイルについての探索的検討—」『山口芸術短期大学研究紀要』41, pp.51-63, 2009
- (29) 三羽佐和子「『保育を語る会』からみた新規採用者の課題—就職1年内でやめなくなる保育者の気持ち—」『東海女子短期大学紀要』34, pp.49-58, 2008
- (30) 西野美佐子, 白井秀明, 木村進, 荒井龍弥「保育者のストレスに関する基礎的研究」『東北福祉大学感性福祉研究所年報』1(2), pp.205-212, 2001
- (31) 桐原宏行, 高見令英, 徳田克己, 横山範子「保育従事者の職場適応に関する研究(4)」『日本保育学会研究論文集』48, pp.632-633, 1995
- (32) 太田富美枝, 太田光洋「保育者の苦悩—保育者同士の関係—感情のずれを乗り越える力—特集 今, 保育者という仕事は」『発達』30(118), ミネルヴァ書房, pp.30-36, 2009
- (33) 善光彩子, 磯野富美子, 山崎喜比古, 鈴木みゆき

- 「保育士における腰痛症・頸肩腕症状とメンタルヘルスの関連要因」『産業衛生学雑誌』47（臨時増刊号），p335，2005
- (34) 長町理恵子「保育園と幼稚園における保育者の労働環境および保育者と親の満足度・ストレスの関係」『生活社会科学研究』16，pp.19-33，2009
- (35) 秋田喜代美「保育者のライフステージと危機—ステージモデルから読み解く専門性—」『発達』83，pp.48-52，2000
- (36) 上村眞生，七木田敦「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』3(60)，pp.249-257，2011
- (37) 阿部道代「保育士の保育活動における精神的健康に寄与する要因の探索的検討—心配事・満足感に関する自由記述による調査—」『桜美林国際学論集』12，pp.95-106，2007
- (38) 高濱裕子「保育者の保育経験のいかし方—指導の難しい幼児への対応—」『保育学研究』35(2)，pp.84-93，1997
- (39) 小原敏郎，武藤安子「保育者の課題解決方略の構造に関する検討—保育の『レジリエンス』との関係—」『関係学研究』32(1)，pp.67-76，2004